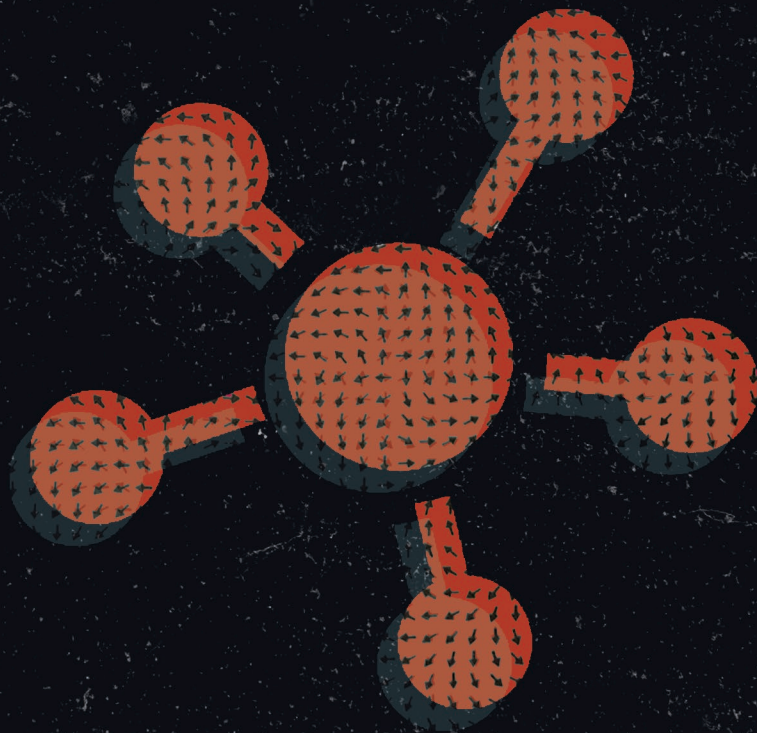


SEATTLE SOLIDARITY NETWORK

SOLIDARISCHE NETZWERKE

EIN LEITFADEN



BESTELLUNG: Wir senden euch diese Broschüre gerne kostenlos zu.
Schickt eure Adresse und die gewünschte Anzahl an: zweiter-mai@riseup.net

ÜBERSETZUNG & LAYOUT: Zweiter Mai

DRUCK: AktivDruck Göttingen

AUFLAGE: 1.000 Stück

DANKE: Wir danken den Industrial Workers of the World (IWW) Frankfurt am Main und dem AStA Uni FFM für die Unterstützung bei der Finanzierung dieser Broschüre.

zweiter
mai

INHALT

Über diese Broschüre 4

Scott Nappalos

Solidarische Netzwerke:

Innovationen, Neuzusammensetzung und Fragen 7

Seattle Solidarity Network

Leitfaden zum Aufbau eines Solidarischen Netzwerks 15

Einleitung 15

Die Themenfelder bestimmen 15

Voraussetzungen 16

Mit dem Kämpfen beginnen 18

Forderungen 22

Strategie 27

Taktik 28

Treffen 37

Mobilisierung 41

Struktur und Organisationsfähigkeit 42

Organisierung von innen 45

Über Zweiter Mai 48

Über die IWW 49

ÜBER DIESE BROSCHÜRE

In der radikalen Linken wächst seit einigen Jahren wieder das Interesse am Aufbau konkreter Gegenmacht durch Selbstorganisation und direkte Aktion. Die Bereitschaft, entsprechende Organisationsmodelle zu entwickeln, wurde u. a. durch die jüngste Welle konfliktorientierter Selbstorganisationen in Südeuropa befeuert. Von ihnen ist die spanische PAH, in der sich Tausende Menschen gegen Zwangsräumungen organisieren, das prominenteste Beispiel. Ihr Erfolg resultiert aus einer politischen Praxis, die entlang von Alltagskonflikten entwickelt wird. Ein ähnlicher Ansatz, der im deutschsprachigen Raum aber noch weitgehend unbekannt ist, stammt aus den USA. Solidarity Networks versuchen die Erfahrungen aus Community Organizing, gewerkschaftlichem Organizing und Anarchosyndikalismus zusammenzuführen. Heute gibt es in zahlreichen nordamerikanischen Städten Gruppen, die sich nach diesem Vorbild zusammenfinden.

Was unser Interesse geweckt hat, war die Idee, sich nicht ausschließlich gegen Chefs, das Jobcenter oder innerhalb eines Wohnhauses zu organisieren. Vielmehr wird von einer proletarischen (Alltags-)Erfahrung ausgegangen, die ein Gefühl umfassender Klassensolidarität produzieren kann. So können vielfältige Widersprüche und Konflikte in den Blick genommen werden, die sich aus unserem prekären Alltag ergeben. Vor unserem inneren Auge sahen wir ein kämpferisches Kollektiv, das mehr soziales Netzwerk als politische Gruppe ist. Eine Gemeinschaft von Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Biographien, die sich gerade dadurch befähigen zu kämpfen und zu gewinnen. Die Vorstellung, eine Organisation aufzubauen, in die wir auch unsere eigenen Alltagskonflikte einbringen können, hat uns motiviert diese Broschüre zu übersetzen.

Sie kann aber keine Blaupause liefern. Strukturen müssen sich entlang der Anforderungen und Bedürfnisse der Beteiligten entwickeln. Uns hat sie dennoch geholfen, gemeinsam ins Gespräch zu kommen und eine deutlichere Vorstellung von ersten Schritten zu entwickeln. Darüber hinaus hat sie uns Mut gemacht, einfach zu beginnen. Und das ist - wir müssen es betonen - ein Akt der Selbstverteidigung. Wenn wir also davon sprechen, erst wieder gemeinsam kämpfen zu lernen, sagen wir das mit dem Ernst derjenigen, für die politische Organisation eine Notwendigkeit ist.

Die Veröffentlichung dieser Broschüre ist auch dem Wunsch geschuldet mit allen ins Gespräch zu kommen, die ähnliche Experimente wagen. Denn wir werden noch viele solcher Versuche brauchen, um Arbeitszwang und Herrschaft zu überwinden.

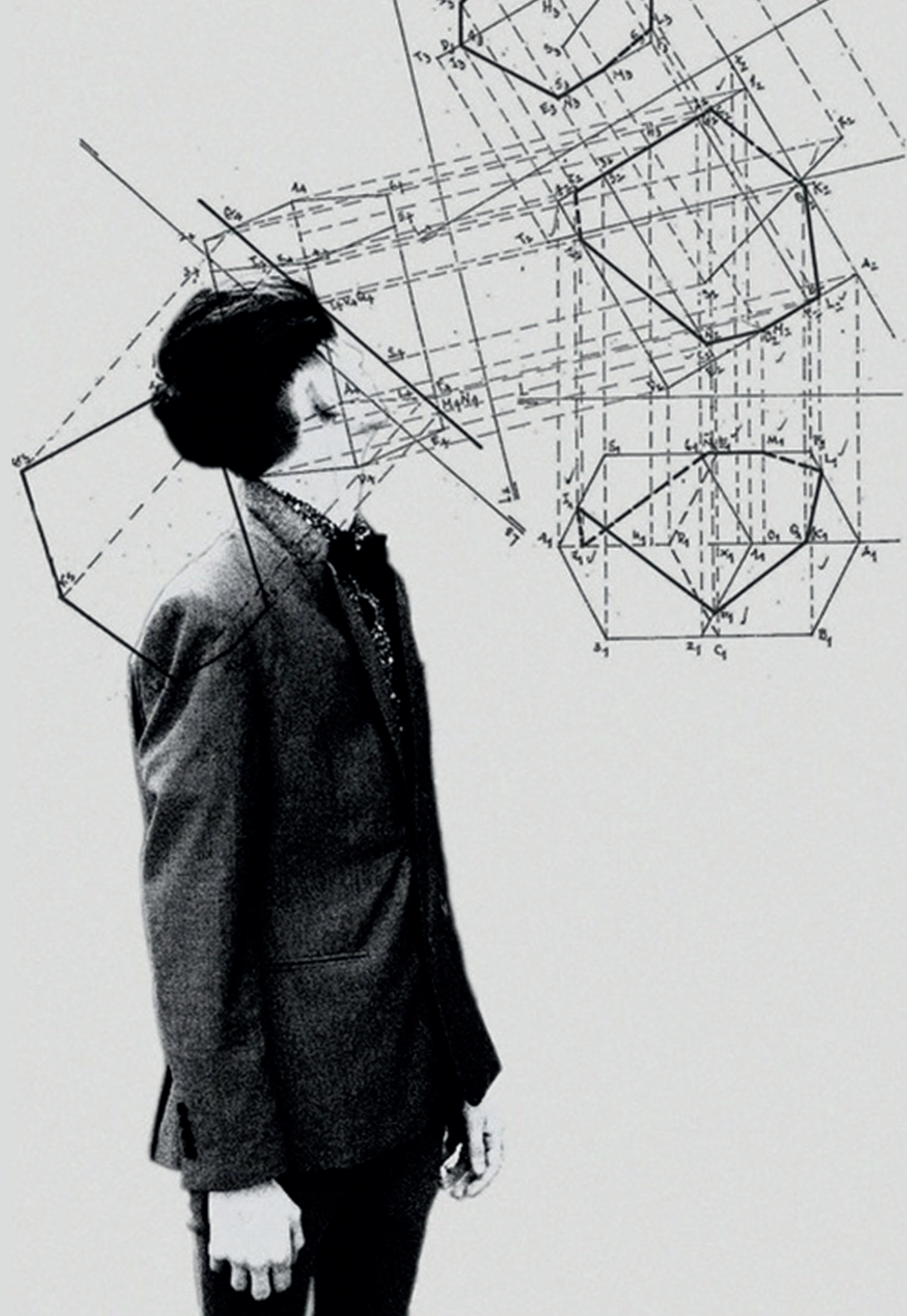
Zweiter Mai, Hamburg

In den nächsten Jahren können wir uns sicher sein, dass wir es mit einer Vielzahl an neuen – oder wieder verstärkten Konfliktlinien zu tun haben werden. Im Zuge der aktuellen Flüchtlingsströme wird sich zeigen, ob wir als (radikale) Linke auf die Neuzusammensetzung der bundesrepublikanischen und europäischen Bevölkerung mit einer Verbindung der Kämpfe und Erfahrungshintergründe reagieren können. Die Ideen des hier vorgestellten Netzwerks können uns helfen, Kämpfe in den Betrieben, den Unterkünften und Mietshäusern, auf dem Jobcenter, in der unbezahlten Sorgearbeit u. v. m. entlang der Linien von Klassenverhältnissen, Sexismus und Rassismus zu führen und die Spaltungen zurückzudrängen.

Mit dem Verweis auf angebliche „Integration“ wird von Regierungs- und Kapitaleseite weiter versucht werden die Löhne zu senken und der Druck auf die Belegschaften weiter zu steigern. Menschen werden Wohnungen und Unterkünfte zugeteilt - dagegen entstehen rassistische Mobilisierungen. Tägliche sexualisierte Gewalt gegen Frauen wird nur dann kritisiert, wenn angeblich oder tatsächlich, männliche, nicht-weiße Geflüchtete oder Migranten die Täter sind. Die Reaktion von bürgerlicher und rechter Seite ist in der Regel der rassistische „Kampf der Kulturen“. Die Liste solcher Verrücktheiten ließe sich beliebig verlängern.

Für uns stellt sich die Frage: Werden diese Auseinandersetzungen alle auf das „Punktekonto“ der Rechten gehen, oder lässt sich eine linke Alternative nicht nur denken, sondern auch in die Praxis umsetzen?! Dafür braucht es die inhaltliche Debatte – aber auch das Handwerkszeug für die tägliche Arbeit – Letzteres wollen wir euch hier an die Hand geben. Wir sind zuversichtlich, dass ihr als Lesende viele Anregungen bekommen werdet. Wir freuen uns auf die kommenden Diskussionen mit euch!

Industrial Workers of the World (IWW), Frankfurt am Main



SOLIDARISCHE NETZWERKE: INNOVATIONEN, NEUZUSAMMENSET- ZUNG UND FRAGEN

Das Auftauchen von Solidarischen Netzwerken (engl.: Solidarity Networks) hat nicht nur in den USA, sondern auch international zu Experimenten und Debatten geführt. Soweit wir wissen, ist ihre Entstehung auf das Seattle Solidarity Network zurückzuführen. Einfach gesagt ist ein Solidarisches Netzwerk eine Gruppierung, die direkte Aktionen durchführt, um Kämpfe von Einzelnen oder Gruppen, typischerweise Arbeiter_innen oder Mieter_innen, zu unterstützen. Im Unterschied zum traditionellen gewerkschaftlichen Organizing begann das Seattle Solidarity Network (kurz: Seasol) ein Milieu zu mobilisieren, das bereit war Probleme zu bearbeiten, die Menschen aus der Arbeiter_innenklasse haben, egal wo sie leben oder arbeiten. Das bedeutet auch zu kämpfen, wo es bereits eine Gewerkschaft gibt, wo jemand auf sich allein gestellt ist oder wo sich viele Mieter_innen und Beschäftigte engagieren. Eine ausführliche Beschäftigung mit diesen Erfahrungen wäre bestimmt umfangreich. Wir stellen hier einige der Hauptargumente aus den Diskussionen und Artikeln vor, die sich mit Solidarischen Netzwerken beschäftigt haben, um sie bekannt zu machen und aus ihnen zu lernen.

Dieser Ansatz hat viele Stärken, die etwas über Organisation in der Gegenwart aussagen. Solidarische Netzwerke ermöglichen es Revolutionär_innen als kleine Gruppe zu beginnen, öffentliche Kämpfe zu führen und sich durch Konflikte zu vergrößern und zu entwickeln. Die meisten Solidarischen Netzwerke nehmen sich Problemen wie unausgezahlten Löhnen oder zurückgehaltenen Mietkautionen an, weil sie Menschen betreffen, die den Ort der Auseinandersetzung bereits verlassen haben. Dadurch werden negative Auswirkungen und Probleme verringert, die normalerweise bei der Organisation im eigenen Haus (aus dem du rausgeschmissen werden kannst) oder bei der eigenen Arbeit (die du verlieren kannst) entstehen. So können Menschen, die normalerweise nicht in einer guten Lage sind, um sich zu organisieren, Kämpfe führen und aus ihnen lernen. Die Stadt ist der Aktionsbereich und die Gesamtheit

des Lebens der Arbeiter_innenklasse ist das Ziel. In einer Zeit zunehmend unsicherer Erwerbstätigkeit, sinkender Lebensstandards und einer generellen Entfremdung und Entpolitisierung vieler Lohnabhängiger bieten Solidarische Netzwerke mögliche Ansatzpunkte, wie revolutionäre Politik geeignete Lösungen hervorbringen kann.

Diese Strömung entstand Ende der 2000er Jahre. Einige radikale Gewerkschafter_innen der IWW begannen mit Organisationsmodellen zu experimentieren, die sie aus Kämpfen in den USA und Kanada kannten, und daraus entwickelte sich Seasol. Der stärkste Aspekt dieses Experiments war die Fähigkeit, die Methoden der IWW und anderer auf eine veränderte taktische Orientierung anzuwenden. Gemäß ihrer Analyse nahmen sie den proletarischen Alltag ins Visier und bestimmten die kämpfenden Menschen als neue Protagonist_innen. Sie begannen damit, bewusst oder unbewusst, nachdem andere Experimente der IWW in Portland, Philadelphia, Chicago und der San Francisco Bay Area zur erfolgreichen Organisation von schnellen, mobilen Aktionen durch Restaurant-, Baustellen-, Kurierdienst- und Einzelhandelsbeschäftigte geführt hatten. Seasols Arbeit unterschied sich zu der Zeit nicht besonders von der Arbeit anderer, ihr Plan und ihr Konzept jedoch sehr. Das führte vermutlich zu der Begeisterung und der rasanten Ausbreitung ihres Modells in den folgenden Jahren.

Durch Poster, Leitfäden und regelmäßige Veröffentlichungen über ihre Kämpfe wurden die Bedingungen, unter denen die kleinen, zersprengten, radikalen Gruppen arbeiteten, verbessert und der Zugang zu ihnen erleichtert. Ihre Publikationen sind oft ansprechend gestaltet und zeugen von der Bereitschaft, unterschiedliche Formate, wie z.B. kurze, innovative Videos, auszuprobieren. Solnets, wie die Solidarischen Netzwerke auch genannt werden, breiteten sich in den USA, Großbritannien, Kanada und Australien aus. Solnets sind für Revolutionär_innen eine adäquate Organisierungstaktik gegen die schärfsten Verfehlungen im Bereich Löhne und Wohnraum und sie zeigen, dass sie imstande sind, insbesondere vorenthaltene Löhne und Mietkautionen zu erstreiten. Tatsächlich wird in den Veröffentlichungen der Solnets das Erringen nachweisbarer Siege als zentraler Teil ihres Konzepts betont.

Die ersten Siege stärkten die Fähigkeiten und Kenntnisse der engagierten Radikalen in den Solidarischen Netzwerken, aber sie führten auch zu an-

spruchsvolleren Auseinandersetzungen und verlangsamten das Wachstum außerhalb von Seattle. Viele Solnets hatten Schwierigkeiten außerhalb von Seattle, wo auf eine starke Gewerkschaftslinker gezählt werden konnte. In Gegenden mit einer anderen politischen Landschaft konnten nicht so einfach Siege erzielt werden und teilweise war es eine Herausforderung, die Solidarischen Netzwerke am Leben zu halten. Seasol selbst sah sich dem Zorn der institutionellen Linken und Rechten ausgesetzt, als es sich mit stärkeren Gegner_innen anlegte, die von SEIU (nordamerikanische Dienstleistungsgewerkschaft, Anm. d. Ü.), Nichtregierungsorganisationen oder Lokalpolitiker_innen unterstützt wurden. Die Organizer von Seasol führten ihre zentralen Kämpfe trotz Verleumdungen in den Medien, Einschüchterungen und Gewalt zu Ende. Der Beginn der Wirtschaftskrise veränderte das politische Terrain und erwischte viele Solnets unvorbereitet.

Die Debatten um das Solnet-Modell haben sich in verschiedene Richtungen entwickelt, aber scheinen sich auf die Frage zu konzentrieren, wie aus der radikalen Politik der Solidarischen Netzwerke eine beständige Aktivität im Alltag der Arbeiter_innenklasse erwachsen kann. Die Grundidee wird in Seasols Leitfaden für den Aufbau eines Solidarischen Netzwerks dargelegt. Als er dieses Modell anwandte, bemerkte Ryan Spourgitis, ein Organizer aus Iowa City, das Spannungsverhältnis zwischen der Rolle als sozialer Dienstleister und der angestrebten Strategie der Organisierung. Ähnliche Fragen stellten Organizer von Unity & Struggle, die das Southwest Defense Network mitaufbauten. In beiden Szenarien unterschied sich das Umfeld stark von Seattle. Ebenso brachten die positiven wie negativen Herausforderungen durch Occupy und die Haltungen zur Krise die Schritt-für-Schritt-Taktik der frühen Solnets durcheinander. David, einer der zentralen Organizer von Seattle Solidarity, schlug während einer Präsentation im Januar 2013 vor, sich den zwei Herausforderungen, die die oben genannten Autor_innen beschrieben hatten, zu stellen. Erstens erkannte er, dass es schwierig ist, die kurzen, meist individuellen Kämpfe zu nutzen, um weitere Organizer zu gewinnen (statt bei der Unterstützung der Arbeiter_innen auf Aktivist_innen zu setzen). Es stellte sich als schwierig heraus, die Politik von Seasol den kämpfenden Menschen näherzubringen, obwohl das Seasol bewusst war und sie es zu ändern versuchten. Zweitens war Occupy eine Gegenthese zum geradlinigen Aufbau von Bewegungen und er hätte sich gewünscht, besser auf die Veränderungen reagieren zu können, und betonte deshalb den Bedarf für neue Experimente, um sich auf Kämpfe dynamischer ein-

lassen zu können. Miami Autonomy & Solidarity hat die Gedanken eines Zuhörers auf ihrer Internetseite veröffentlicht.

Die Kehrseite der Medaille war, dass die positiven Erfahrungen mit Solnets und ihre vermeintliche Überlegenheit gegenüber dem Rest der oftmals entfremdeten und stagnierenden Linken einige Mitglieder dazu verleitete, sie als Herausforderung für die Linke zu sehen. Walter Winslow schrieb einen langen Artikel über die Erfahrungen mit Seattle Solidarity, in dem er die Arbeiter_innenbewegung kritisierte und die IWW ablehnte. Er verortet Seasol in der anarchosyndikalistischen Tradition und führt Taktik und Konzept auf die Fähigkeit des Anarchosyndikalismus zurück, revolutionäre Aktionen an die sich ständig verändernden und sich verallgemeinernden Kämpfe und Lebensbedingungen der arbeitenden Klasse anzupassen. So könne die Arbeiter_innenklasse gegen die Macht der herrschenden Klasse und ihre Gesellschaft im Ganzen in Stellung gebracht werden.

Diese Diskussionen und Erfahrungen werfen für alle, die sich in Arbeiter_innenvierteln und an Arbeitsplätzen organisieren, unabhängig von der eigenen Position eine Reihe wichtiger Fragen auf. Ein guter Teil des rasanten Erfolgs der Solnets beruht auf der Präsentation ihres Modells, das neu war und die Leute begeisterte. Obwohl das eigentlich eine Stärke ist, kann es zu enttäuschten Hoffnungen und dem Rückgang von Solnets beigetragen haben, die ohnehin schon mit einer ungünstigen politischen Landschaft zu kämpfen haben. Aufbauend auf einem Kern engagierter Organizer mit revolutionären Ideen und Überzeugungen – ein Kennzeichen anarchosyndikalistischer Praxis – zeigen Solnets, dass das Leben der Arbeiter_innenklasse wieder in das Zentrum der Politik gerückt werden muss. Die Rolle der Radikalen, ihre Beziehung zu denen, die sie organisieren, und welche Rolle Politik in dem Ganzen spielt, muss kontrovers diskutiert werden. Einerseits sind Solnets Netzwerke für Militante in der Nachbarschaft und am Arbeitsplatz, aber mit einer klaren Funktion und Organisation. Solche Ideen ähneln dem, was ich unbeholfen Zwischenebenen der Kämpfe genannt habe und entfernt auch anarchistischen und kommunistischen Projekten, in denen revolutionäre Arbeiter_innen in breiteren Zusammenschlüssen wie Versammlungen, Räten und Syndikaten zusammenarbeiten. Andererseits scheinen Solnets manchmal allgemeine Gremien ohne politischen Anspruch zu sein, ein Ansatz zur kämpferischen, sozialen Organisation, der von Anarchist_innen begründet wird, die dann aber das Politische meiden.

Im Allgemeinen bewegen sie sich zwischen diesen Polen. Trotzdem haben sie Mühe Arbeiter_innen zu rekrutieren und zu radikalisieren, obwohl sie sich als Netzwerk nicht offen auf ihre revolutionäre Politik beziehen. Solche Spannungen treten nicht nur in Solnets auf, sondern gehören für alle, die Ähnliches versuchen, zu den verbreitetsten Problemen infolge fragmentierter Sozialräume, einer fehlenden sozialen Kraft, die in Kämpfe interveniert, und politischer Isolation. Heutzutage ist das nicht überraschend und spiegelt ähnliche Dynamiken anderer Gruppen wider, auch wenn diese andere Ausgangspunkte haben. Solche Debatten innerhalb der IWW haben einige von uns dazu gebracht, unsere Politik in das Zentrum der Organisierung zu stellen, statt sie als äußeren oder impliziten Aspekt der Organisierung zu begreifen. In den Veröffentlichungen betonen Autoren des Recomposition-Blogs wie Juan Conatz, Nate Hawthorne oder ich selbst das politische Wesen aller Kämpfe und dass sie explizite und konkrete Inhalte benötigen. In jüngerer Zeit hat die Wobblyism-Gruppe daran gearbeitet, eine Methode zu finden, und sich theoretisch mit ihrem Ansatz des langfristigen, revolutionären Organizing am Arbeitsplatz auseinandergesetzt.

Zu guter Letzt wuchsen Solnets, nachdem sie ihr gewohntes Terrain (z.B. bestimmte Firmen oder Wohnhäuser) verließen, aber dadurch gab es Schwierigkeiten, ihre Tätigkeiten aufrechtzuerhalten und Militante zu binden. Nach anfänglichen Erfolgen wurden Solnets, die versuchten sich weiter zu entwickeln, indem sie sich auf das langfristige Organizing und Kämpfen konzentrierten, vor die gleichen Schwierigkeiten gestellt.

Es gibt kaum Gründe anzunehmen, dass es anders sein sollte. Viele suchen organisatorische, theoretische oder taktische Lösungen für die grundlegenden Probleme, nämlich Inaktivität und Niederlagen der Klasse. Dieser Fehler ist in der Linken heutzutage verbreitet. In Wirklichkeit steckt hinter der Bereitschaft zu kämpfen und Macht neu aufzubauen mehr als nur unsere eigenen Aktionen. Ich möchte die Inkompetenz der Linken, die den Alltag der Arbeiter_innenklasse als wichtigstes Politikfeld aufgegeben hat, nicht entschuldigen. Aber wir sollten nicht in das andere Extrem verfallen und annehmen, dass unabhängig von den richtigen gesellschaftlichen Bedingungen eine technische Herangehensweise an das Organizing die realen Hindernisse für eine revolutionäre Bewegung überwinden kann. Ich glaube allerdings nicht, dass die Menschen in den Solidarischen Netzwerken diesen Fehler notwendigerweise begehen. Das ist etwas, das die IWW und

Anarchosyndikalist_innen in der Geschichte, aber auch in den vergangenen 20 Jahren des Experimentierens in den USA und Kanada wiederholt lernen mussten. Wir haben in den langwierigen Organisationsprozessen der IWW die transformative Kraft der Kämpfe, die aus Teilnehmer_innen Revolutionäre macht, ebenso gesehen wie die lähmende Wirkung, die die Gesellschaft in normalen Zeiten auf revolutionäre Initiative ausübt. Heute kann sich das zu unserem Vorteil verändern, weil Menschen beginnen sich zu wehren, ihre Ansichten ändern und sich für Alternativen öffnen. Trotzdem sollten wir unsere Hauptaufgabe nicht aus den Augen verlieren und nicht nur Kämpfe unterstützen, sondern in ihnen auch revolutionäre Politik zum Leben erwecken. Die Erfahrungen mit Solidarischen Netzwerken bieten dafür einen ebenso hervorragenden Ausgangspunkt wie für die stärkere Verankerung von revolutionärem Anarchismus in solchen Kämpfen.

Scott Nappalos lebt in den USA, ist Mitglied der Industrial Workers of the World (IWW) und schreibt regelmäßig für den Blog „Recomposition – Stories About Work and Resistance“.

LITERATUR

Conatz, Juan: Developing the IWW's Direct Unionism Politics
libcom.org/blog/developing-iww's-direct-unionism-politics-07032013

Erre, Jota: Reflections on the 1/17/13 Seattle Solidarity Workshop
miamiautonomyandsolidarity.wordpress.com/2013/07/10/reflections-on-the-11713-seattle-solidarity-workshop/

Hawthorne, Nate: Mottos and Watchwords: A Discussion of Politics and Mass Organizations
libcom.org/library/mottoes-watchwords-discussion-politics-mass-organizations

Nappalos, Scott: Not One Nor Two: Political Organization, Syndicalism, and Thought
libcom.org/blog/not-one-nor-two-political-organization-syndicalism-

thought-10092013

Spourgitis, Ryan: Solidarity Network or Solidarity Service? On the Challenges of Building a Solidarity Network

libcom.org/library/solidarity-network-or-solidarity-service-challenges-building-solidarity-network

Winslow, Walter: The Seattle Solidarity Network: A New Kind of Working Class Social Movement

libcom.org/library/seattle-solidarity-network-new-kind-working-class-social-movement

Wobblyist Writing Group: Wobblyism: Revolutionary Unionism for Today

libcom.org/library/wobblyism-revolutionary-unionism-today

INTERNETSEITEN

Recomposition – Stories About Work and Resistance (demnächst auch mit Texten auf Deutsch und Türkisch)

recomposition.info

Seattle Solidarity Network

seasol.net



LEITFADEN ZUM AUFBAU EINES SOLIDARISCHEN NETZWERKS

EINLEITUNG

In der Einleitung beschreiben wir Aufgabe und Zielpublikum dieses Textes.

Das Seattle Solidarity Network (kurz SeaSol) ist eine kleine, aber wachsende Arbeiter_innen- und Mieter_innenorganisation. Sie nutzt gegenseitige Hilfe und kollektive direkte Aktionen, um konkrete Forderungen durchzusetzen. SeaSol wurde Ende 2007 von Mitgliedern der Basisgewerkschaft Industrial Workers of the World (IWW) gegründet, ist basisdemokratisch, besteht ausschließlich aus Freiwilligen, hat keine Anführer_innen und keine regelmäßigen Einkünfte außer kleinen Spenden von Privatpersonen. Wir haben erfolgreiche Kämpfe gegen Chef_innen und Vermieter_innen geführt. Dabei ging es unter anderem um Lohnklau, verweigerte Reparaturen, einbehaltene Mietkautionen, unverschämte Gebühren und dreiste Anzeigen. Wir haben in den vergangenen Monaten viele Anfragen von Menschen aus anderen Städten erhalten, die an ihrem Wohnort etwas Ähnliches wie SeaSol gründen wollen. Für sie beschreiben wir in diesem Leitfaden, wie wir SeaSol aufgebaut haben und weshalb es weiterwächst.

Wir schreiben als Individuen und nicht im Namen unserer Organisation.

DIE THEMENFELDER BESTIMMEN

In diesem Abschnitt sprechen wir über die Herausforderung, die Themenfelder eines Solidarischen Netzwerks früh zu bestimmen.

Der erste Schritt beim Aufbau einer Organisation besteht darin, ihren Zweck zu bestimmen. Als wir mit SeaSol begannen, wollten wir seinen Themenbereich möglichst wenig eingrenzen. Das hat sich als eine der größten Stärken

herausgestellt. Letzten Monat haben wir uns mit einer Hausverwaltung wegen Abschleppgebühren angelegt. Heute fordern wir von einer Restaurantbesitzerin einbehaltene Löhne ein. Nächsten Monat haben wir es vielleicht mit einer Bank, einer Versicherung oder einer Schulverwaltung zu tun.

Viele Menschen sind Politik in Teilbereichen gewohnt. Zu Beginn hatten einige Leute Schwierigkeiten unsere Idee nachzuvollziehen, uns nicht entweder am Arbeitsplatz oder gegen Vermieter_innen zu organisieren, sondern beides und darüber hinaus. Manche Genoss_innen drangen darauf, unser Projekt auf bestimmte Teile der Arbeiter_innenklasse auszurichten, zum Beispiel auf die ärmsten Arbeiter_innen, auf Beschäftigte bestimmter Sektoren oder auf ausgewählte Viertel in der Stadt.

Statt uns zu spezialisieren, bearbeiten wir viele Themenbereiche und bleiben flexibel. Alle Arbeiter_innen und Mieter_innen in Seattle können zu uns stoßen und ihre Kämpfe mit uns gemeinsam führen. Dadurch erreichen wir so viele Menschen wie möglich und führen regelmäßig Aktionen durch. Statt eine gemeinsame Identität als Mieter_innen, Nachbarschaft oder Arbeiter_innen eines bestimmten Sektors zu entwickeln, erzeugen wir ein Gefühl umfassender Klassensolidarität. Als Aktivist_innen, die das Projekt gestartet haben, sind wir deshalb auch nicht eine eigene Gruppe neben der Gruppe, die organisiert werden soll. Wir alle sind Teil einer Gruppe.

VORAUSSETZUNGEN

In diesem Kapitel beschreiben wir die Dinge, die wir brauchten, um SeaSol zu gründen.

Oft fragen uns Menschen, die an der Gründungsgeschichte von SeaSol interessiert sind, ob wir finanzielle Förderung, ein Büro oder juristisches Wissen hatten. Nein, hatten wir alles nicht – und wir brauchten es auch nicht. Natürlich gab es ein paar Dinge, die unverzichtbar waren. Wahrscheinlich sind sie für alle, die ein Solidarisches Netzwerk gründen wollen, ebenso essenziell.

1. Ein oder zwei zuverlässige Organizer

Von allen Voraussetzungen scheint diese am schwierigsten zu erfüllen zu sein. Jedes neue Solidarische Netzwerk ist ohne diese beiden Menschen zum Scheitern verurteilt. Andere Aktivist_innen kommen und gehen. Aber es muss einige Leute geben, die sich für das Projekt bedingungslos einsetzen. Sie müssen kompetent sein und gut organisiert. Sie müssen in der Lage sein, viel Zeit zu investieren, und mindestens ein paar Jahre dabeibleiben. Bei SeaSol hatten wir das Glück, dass einige schon Erfahrung mit Organisation hatten.

2. Die Fähigkeit, mindestens 15 bis 20 Menschen mobilisieren zu können

Das ist eigentlich offensichtlich. Allerdings überschätzen Menschen, die wenig Erfahrung mit Organisationsprozessen haben, praktisch immer, wie viele Leute sie mobilisieren können. Um 15 Menschen zu einer Aktion zu bekommen, müssen 25 „Ich komme auf jeden Fall“ sagen. Für unsere ersten SeaSol-Aktionen – das war noch bevor wir eine Telefonkette hatten – haben wir versucht, Freund_innen, IWW-Mitglieder und Leute aus anderen politischen Organisationen zu mobilisieren. Außerdem haben wir E-Mails an alte Verteiler aus beendeten linksradikalen Projekten der frühen 2000er Jahre geschickt. Unsere Aktionseinladung war das einzig Spannende, was seit langer Zeit über diese Verteiler gegangen war. Das hat vermutlich dazu beigetragen, dass wir am Ende ein – wie wir fanden – exzellentes Mobilisierungsergebnis hatten: 23 Menschen.

3. Die Fähigkeit, Arbeiter_innen und Mieter_innen zu finden und zu erreichen, die Probleme mit ihren Vermieter_innen und Chef_innen haben

SeaSol hängt deshalb Poster in der Nähe von Bushaltestellen auf. Mehr dazu im Kapitel „Mit dem Kämpfen beginnen“.

4. Einige logistische Dinge

Man braucht wenig Geld, um ein Solidarisches Netzwerk zu gründen. Du brauchst einen Ort zum Treffen, aber ein Büro anzumieten ist nicht nötig.

Wir trafen uns im ersten Jahr in der Wohnung eines SeaSol-Organizers. Du brauchst eine Telefonnummer mit Mailbox oder Anrufbeantworter. Wir wollen nicht ständig erreichbar sein, wenn das Telefon klingelt, schließlich sind wir keine bezahlten Sozialarbeiter_innen. Wir nutzen ein kostenloses Angebot, das die Nachrichten von der Mailbox automatisch an unsere interne Mailingliste weiterleitet. Außerdem brauchst du eine E-Mail-Adresse, eine Website und eine Person, die Poster und Flyer designen kann.

5. Einen Plan für den Anfang

Du könntest versucht sein, ein Solidarisches Netzwerk ins Leben zu rufen, indem du öffentlich alle interessierten Aktivist_innen zu einem Gründungstreffen einlädst. Das wäre wahrscheinlich ein Fehler. Wenn noch nicht durch Aktionen die Weichen für das Projekt gestellt wurden, kann man leicht vom geplanten Kurs abkommen. Ein großes Treffen mit Menschen, die unterschiedliche Ideen und Absichten haben, führt zu diesem frühen Zeitpunkt eher zu Durcheinander und Streit als zu Aktionen. Die winzige Kerngruppe gleichgesinnter Aktivist_innen bei SeaSol hat mehrere Monate Poster aufgehängt und ein paar Auseinandersetzungen gewonnen. Erst danach haben wir unsere Treffen öffentlich angekündigt oder andere Veranstaltungen als unsere Aktionen geplant.

MIT DEM KÄMPFEN BEGINNEN

In diesem Abschnitt beschreiben wir, wie wir Leute finden, die Konflikte mit ihren Vermieter_innen oder Chefs haben, und wie daraus SeaSol-Kampagnen entstehen.

Plakatieren

Von Anfang an haben Leute mit Arbeits- oder Mietkonflikten uns hauptsächlich gefunden, weil wir Poster an Laternenpfähle geklebt haben. Wir hängen sie meistens in Arbeiter_innenvierteln auf oder in Gewerbegebieten, wo viele Menschen arbeiten. Der erfolgreichste Ort zum Plakatieren scheint die Umgebung stark frequentierter Bushaltestellen zu sein. Wer herumsteht und auf den Bus wartet, nimmt sich eher die Zeit ein Poster zu lesen als Passant_innen.

Wir verstehen die Plakate mit sehr einfachem und schnörkellosem Inhalt. Wir haben es auf Auseinandersetzungen angelegt, die wir mit unserer gegenwärtigen Größe und Stärke gewinnen können. Deshalb nennen wir auf unseren Postern Probleme, von denen wir glauben, sie zu unseren Gunsten lösen zu können: „Unbezahlte Löhne?“ „Gestohlene Mietkaution?“ Wer momentan solche Probleme hat, dem springen diese Worte wahrscheinlich sofort ins Auge.

Plakatieren ist eine passive Form der Kontaktaufnahme. Wir überlassen es den betroffenen Arbeiter_innen und Mieter_innen, uns zu kontaktieren und um Unterstützung zu bitten, statt selbst auf sie zuzugehen. Das tun wir aus gutem Grund. Menschen, die von sich aus Verbindung mit uns aufnehmen, sind eher bereit, eine aktive Rolle in einer Kampagne zu spielen. Die Tatsache, dass sie uns kontaktiert haben – und nicht wir sie –, erleichtert es uns, auf bestimmte Bedingungen für unsere Unterstützung zu bestehen. Sie müssen zum Beispiel aktiv an ihrem eigenen Kampf teilnehmen, Mitglied des Solidarischen Netzwerks werden und sich verpflichten, andere ebenfalls zu unterstützen. Das ist unser Angebot – nimm es an oder lass es bleiben. Es ist nicht einfach, durch Poster Menschen zu uns zu lotsen. Zu Beginn gab es Zweifel, ob überhaupt jemals jemand anrufen würde. Wir fingen damit an, mehrere Wochen lang zwei Vorlagen zu entwerfen und zu diskutieren. Ein Poster thematisierte Arbeitsprobleme und eins Konflikte mit Vermieter_innen. Wir hängten bestimmt 300 Plakate auf, bevor wir den ersten Anruf erhielten. Sie wurden runtergerissen, weshalb wir sie regelmäßig neu plakatieren mussten. Auch in deiner Stadt werden Menschen regelmäßig beschissen. Gib nicht auf, wenn sie sich nicht gleich bei euch melden. Falls du an unterschiedlichsten Orten immer wieder plakatierst und trotzdem keine Anrufe eingehen, solltest du eine Neugestaltung der Poster in Erwägung ziehen. Die effektivsten Plakate sehen unserer Erfahrung nach nicht wie anarchistische Propaganda aus. Benutzt buntes Papier und stellt sicher, dass die Kernaussagen („Unbezahlte Löhne?“, „Gestohlene Mietkaution?“) klar und deutlich für Vorbeigehende zu erkennen sind.

Der Anruf und das erste Treffen

Wenn uns jemand wegen eines Streits mit seinem Vorgesetzten oder Chef anruft, hört sich der Zuständige von SeaSol die Mailboxnachricht an und ruft zurück. Im Telefonat hören wir uns kurz die Geschichte an, stellen Fragen und erklären, was unsere Gruppe macht. Falls es sinnvoll ist, verabreden wir

ein Treffen – gewöhnlich in einem Café oder einem anderen öffentlichen Ort. Beim ersten Treffen versuchen wir mit mindestens zwei und maximal vier SeaSol-Mitgliedern zu erscheinen. Wenigstens eine Person sollte eine erfahrene und zuverlässige Organizer_in sein.

Agitieren – Bilden – Organisieren

Während des ersten Treffens halten wir uns an den klassischen Dreischritt des Organizings: „Agitieren – Bilden – Organisieren“.

„Agitieren“ heißt nicht Reden halten. Es bedeutet, den Menschen beim Erzählen ihrer Geschichte zuzuhören – auch wenn sie diese schon am Telefon erzählt haben – und Fragen so zu stellen, dass sie über die Ungerechtigkeiten, die ihr Leben beeinträchtigen, sprechen. Durch das Erzählen agitieren sie sich selbst. Oder in anderen Worten: Sie rufen selbst die Gefühle hervor, die sie ursprünglich dazu gebracht haben, uns zu kontaktieren. Viele Menschen reagieren emotional sehr stark, wenn sie ungerecht behandelt werden. Meistens verdrängen sie aber diese Gefühle, damit sie ihren Alltag bewältigen können. Jetzt muss wieder alles an die Oberfläche geholt werden. Erst dann werden sie sich mit der ungewohnten und angsteinflößenden Idee anfreunden können, mit direkter Aktion zurückzuschlagen.

Der nächste Schritt – „Bilden“ – bedeutet, den Leuten zu verstehen helfen, wie durch gemeinsame direkte Aktion ihre Situation verbessert werden kann. Wir erzählen hierfür von unseren Kampagnen und benutzen Beispiele aus der Vergangenheit. Wir vermitteln ihnen, wie ihre erste Aktion (die gemeinsame Übergabe der Forderungen) aussehen könnte. Wir versichern sie nicht oder versprechen, dass wir den Kampf gewinnen werden. Aber wir vermitteln ihnen die Strategie hinter unseren Kampagnen und warum sie meistens erfolgreich sind. Außerdem erläutern wir kurz und knapp andere zentrale Aspekte von SeaSol. Vor allem, dass wir alle Freiwillige sind und keine Anwaltskanzlei oder Sozialberatung.

„Organisieren“ heißt, über die spezifischen, praktischen Aufgaben zu sprechen. Können sie uns helfen, aus ihren Problemen eine bestimmte Forderung zu entwickeln, für die wir kämpfen können (mehr dazu unter "V. Forderungen")? Falls ja, können und wollen sie jede Woche zu unseren Treffen kommen, um

an den Planungen teilzunehmen? Sind sie bereit, Mitglieder des Solidarischen Netzwerks zu werden, regelmäßig telefonisch über Aktionen zur Unterstützung anderer Arbeiter_innen und Mieter_innen informiert zu werden und zu diesen zu kommen, wenn sie können?

Entscheiden, ob wir den Kampf führen werden

Am Ende des ersten Treffens sagen wir, dass SeaSol sich zusammensetzen wird, um über ihren Konflikt zu sprechen, und wir sie anschließend anrufen werden. Normalerweise stimmen wir bei unseren wöchentlichen Treffen mit einfacher Mehrheit darüber ab, ob wir einen gemeinsamen Kampf führen wollen. Falls eine Entscheidung schnell gefällt werden muss, haben wir eine „24-Stunden-Regel“. Wir schicken in diesem Fall einen Vorschlag über unsere Mailingliste, der angenommen wird, wenn Konsens besteht, also niemand innerhalb 24 Stunden widerspricht. Aber die Situation ist selten so dringend, dass diese Form gewählt wird, und für schwierige Entscheidungen kann sie quasi nicht genutzt werden, weil Konsens vorausgesetzt wird. Deshalb kann die Entscheidung in der Regel bis zum nächsten Treffen warten. Wir laden die Person, die um Unterstützung bittet, nicht zu diesem Treffen ein, da wir sonst niemals Nein sagen könnten.

Aufgrund von drei Hauptkriterien entscheiden wir über das Führen eines Kampfes: Ist der Kampf attraktiv genug, um unsere Mitglieder und Unterstützer_innen zu motivieren? Sind die betroffenen Arbeiter_innen oder Mieter_innen bereit, die Kampagne aktiv mitzutragen? Und können wir sie gewinnen?

Ob der Kampf zu gewinnen ist, bestimmt sich durch das Verhältnis zweier Faktoren: Wie schwer fällt es erstens der Chefin oder dem Vermieter unsere Forderung zu erfüllen und wie stark können wir ihnen zweitens schaden. Nehmen wir zum Beispiel ein Restaurant, das einer ehemaligen Spülerin 500 US-Dollar Lohn schuldet. Das Restaurant gibt es nur an diesem Standort und es liegt in einer touristischen Gegend, weshalb es wenige Stammgäste gibt. Außerdem hat es finanzielle Probleme.

Wie schwer fällt es dem Chef unsere Forderung zu erfüllen? Er hat Geldprobleme, also könnte es ihm schwerfallen, 500 Dollar zusammenzukratzen. Andererseits ist das auch eine Frage der Prioritäten und 500 Dollar sind für ein Unter-

nehmen schließlich kein Vermögen. Wenn wir genug Druck aufbauen, ist es wahrscheinlich, dass der Chef das Geld auftreiben kann.

Wie stark können wir ihnen schaden? Unsere Fähigkeit, Chef_innen oder Vermieter_innen zu schaden, reicht von „Wir können sie in eine peinliche Lage versetzen“, was zwar schwach, aber manchmal nützlich ist, bis zu „Wir können ihr Geschäft ruinieren“, was normalerweise unsere stärkste Drohung ist. Im Fall des genannten Restaurants reichen vermutlich ein paar Monate mit aggressiven Streikposten, um es zu ruinieren. Nachdem wir die Forderung und unsere Fähigkeit, ihm zu schaden, verglichen, glaubten wir den Kampf gewinnen zu können. Der Restaurantbesitzer – nachdem er die fünf Stufen der Trauer (Verleugnung, Wut, Feilschen, Depression, Akzeptanz) durchlebt hatte – wollte nicht herausfinden, ob wir ihn ruinieren könnten, und bezahlte die Spülerin. Wenn wir nicht glauben, dass wir einen Kampf gewinnen können (oder nicht die Ressourcen haben und schon zu viele Kämpfe führen), beginnen wir ihn nicht. Sieg auf Sieg zu erringen, motiviert und lässt die Gruppe wachsen. Sich in Kämpfen festzubeißen, die nicht gewonnen werden können, würde zum Gegenteil führen. Wenn wir stärker werden, können wir Kämpfe gewinnen, die wir zurzeit noch verlieren würden.

FORDERUNGEN

In diesem Abschnitt diskutieren wir, wie Forderungen formuliert und bekannt gegeben werden.

Die Forderung formulieren

Bevor wir entscheiden, ob wir einen Kampf gewinnen können, müssen wir genau wissen, wofür wir kämpfen würden. Das müssen wir beim ersten Treffen herausfinden. Normalerweise hat jemand, der sich das erste Mal mit uns trifft, ein Problem mit seiner Chefin oder seinem Vermieter, aber noch keine Forderung. Wir müssen der Person helfen eine klare, konkrete und verständliche Forderung zu entwickeln, die der Chefin oder dem Vermieter mitgeteilt werden kann. Die Forderung muss dem Adressaten klarmachen, was wir von ihm erwarten, um das Problem zu lösen, und gleichzeitig so einfach und prägnant wie möglich sein. Manchmal ist es notwendig mehrere Forderungen aufzustellen, aber es darf kein seitenlanger Wunschzettel sein. Ist die Forderung

nicht einfach, gerecht und überzeugend, besteht die Gefahr, dass unsere eigenen Leute sie nicht nachvollziehen können oder nicht für sie kämpfen wollen, weil sie nicht wirklich dahinterstehen. Ist die Forderung nicht konkret genug, entsteht am Ende Verwirrung darüber, ob wir gewonnen haben.

Das ist ein Beispiel für eine schlecht formulierte Forderung an einen Vermieter: *„Kümmern Sie sich um die fortdauernden Probleme mit Feuchtigkeit und Schimmel, welche kontinuierlich ignoriert wurden.“*

Das Hauptproblem ist, dass sie nicht konkret ist. Wie beurteilen wir, ob sich jemand um die *„fortdauernden Probleme“* gekümmert hat?

Das ist eine bessere Variante: *„Reparieren Sie die Lecks in der Küchen- und Wohnzimmerdecke, welche die Ursache für Wasserschäden und Schimmel sind.“*

Das ist klar und konkret. Es gibt wenig Interpretationsraum, ob die Forderung erfüllt wurde.

Die Forderungen aufschreiben

Wenn wir unsere Forderungen präsentieren, übergeben wir sie immer in schriftlicher Form. Würden wir unsere Forderungen mündlich stellen, könnten wir uns schnell in einer Diskussion mit dem Chef oder der Vermieterin verzetteln, was zu Verwirrung und Verzögerung führen würde. Durch die Schriftform können wir das vermeiden und außerdem kann die Gruppe so demokratisch entscheiden, welche Botschaft wir übermitteln wollen. Das Risiko von Verwechslung und Fehlkommunikation wird so reduziert.

Natürlich muss die betroffene Person (oder die betroffenen Personen) den Forderungskatalog miterstellen und mit dem Endergebnis einverstanden sein. Trotzdem bedeutet das nicht, dass wir sie schreiben lassen, was sie will. Der Forderungskatalog wird von dem gesamten Solidarischen Netzwerk unterzeichnet. Also müssen wir sicherstellen, dass wir als Organisation dahinterstehen und bereit sind, möglicherweise eine lange und aufreibende Kampagne zu machen.

Unsere Forderungskataloge sind knapp und präzise formuliert. Manchmal ist

das eine Herausforderung, weil die Person, die wir unterstützen, oft dem ersten Impuls folgt und den Brief nutzen möchte, um allen Ärger mit dem Chef oder der Vermieterin auszudrücken oder lange Rechtfertigungen für die Forderungen anzuführen. Wir müssen dann erläutern, warum das super ist, um Unterstützung zu mobilisieren, es aber nichts hilft, das der Chefin oder dem Vermieter zu sagen. Mit dem Forderungskatalog müssen wir eigentlich nur drei Dinge überbringen: (1) Was das Problem ist, (2) was der Chef oder die Vermieterin dagegen tun muss, und (3) wie lange wir warten, bevor wir weitere Schritte unternehmen.

Hier ist ein Beispiel:

23. Oktober 2010

Sehr geehrter Herr Ciro D'onofrio,

wir haben erfahren, dass Becky Davis, eine ehemalige Arbeitnehmerin des „Bella Napoli“, dessen Besitzer sie sind, ihren letzten Lohn nicht ausgezahlt bekommen hat.

Nach einem Monat Beschäftigung wurden ihr insgesamt 478 Dollar nicht ausgezahlt. Die Gründe, die dafür angegeben wurden – fehlende Rechnungen und eine verschwundene Flasche Wein –, sind fadenscheinig und unhaltbar. Als Eigentümer des Betriebs tragen Sie dafür die Verantwortung, dass diese Situation geklärt wird und ihre Angestellte den gesamten Lohn erhält, der ihr geschuldet wird.

Wir erwarten, dass dies innerhalb von 14 Tagen geschieht. Ansonsten werden wir weitere Schritte unternehmen.

Mit freundlichen Grüßen

Becky Davis und das Seattle Solidarity Network

www.seasol.net | info@seasol.net | 206-350-8650

Den Forderungskatalog übergeben

Unser Kampf beginnt immer mit der Übergabe der Forderungen durch eine große Gruppe. Wir trommeln zwischen zehn und dreißig Leute zusammen

und gehen gemeinsam mit der Arbeiterin oder dem Mieter zur Privatwohnung oder dem Büro von Vermieter oder Chefin. Das ist weder eine gewalttätige Konfrontation noch ein freundlicher Besuch. Die Gruppe soll die Aufmerksamkeit des Chefs oder der Vermieterin erregen und zeigen, dass viele Leute die Forderung unterstützen. Sie sollen zweimal nachdenken, bevor sie zu einem Gegenschlag ausholen. Auf eine Diskussion lassen wir uns nicht ein – die Aktion verläuft sogar mitunter ohne Worte. Sobald sich die Gruppe vor dem Chef oder der Vermieterin aufgestellt hat, tritt die betroffene Mieterin oder Arbeiterin vor, übergibt den Forderungskatalog und danach gehen wir.

Manche argumentieren, dass es schneller und einfacher wäre, den Forderungskatalog mit der Post zu schicken. In einigen Fällen hätte es sogar zugetroffen, dass wir so unsere Forderungen effizienter hätten durchsetzen können. Allerdings hätte es nicht unserem Ziel gedient, Gegenmacht aufzubauen. Die Forderungen persönlich in einer Gruppe zu übergeben erzeugt eine Solidarität, die durch das Absenden eines Briefes nicht erreicht werden kann. Die Menschen, die bei der Übergabe dabei sind, fühlen sich mit dem Kampf persönlich verbunden. Wenn der Vermieter oder die Chefin Angst bekommt und schnell einknickt, ist das ein ermächtigender Sieg für alle, die bei der Übergabe dabei waren. Wenn der Vermieter oder die Chefin nicht schnell einknickt, sind die Menschen, die bei der Übergabe dabei waren, eher bereit, an weiteren Aktionen teilzunehmen. Würden unsere Forderungen durch das Verschicken eines Briefes erfüllt, hätten nur die Menschen, die den Brief geschrieben und eingeworfen haben, einen Teil zum Sieg beigetragen. So wäre keine Macht für die Zukunft aufgebaut worden.

Wenn wir die Übergabe eines Forderungskatalogs planen, wollen wir nicht, dass der Chef oder die Vermieterin wissen, dass wir kommen. Ohne den Überraschungseffekt hätte die Aktion eine viel geringere Wirkung. Sie könnten es so arrangieren, dass sie während der Aktion abwesend sind oder dass die Polizei auf uns wartet. Das ist uns mit SeaSol sogar einmal passiert, als wir dummerweise online eine Aktion angekündigt hatten und dabei den Namen der Firma nannten. Seitdem nennen wir den Namen von Chefs oder Vermieter_innen nicht mehr, wenn wir für unsere Besuche mobilisieren. Manchmal geben wir ihnen Codenamen.

Das Überbringen des Forderungskatalogs kann für einige Leute nervenaufreibend sein, gerade für Neuzugänge. Wenn wir auf das anvisierte Büro oder

Wohnhaus zugehen, scheinen die Menschen an der Spitze schnell laufen zu wollen, während die Letzten zurückfallen. Das hat schon mal dazu geführt, dass die erste Person quasi alleine am Büro ankommt, den Brief übergibt und schon wieder gehen will, obwohl der Großteil der Unterstützung noch nicht durch die Tür getreten ist. Logischerweise verschwendet man so einen großen Teil der Stärke der Aktion. Um das zu verhindern, bitten wir die Menschen an der Spitze langsam zu gehen und die Person, die den Brief mit den Forderungen übergibt, hält sich im hinteren Teil der Menge, bis sich alle am Ziel versammelt haben. Sobald die Größe und Präsenz der Gruppe von unserem Gegenüber wahrgenommen wurde, tritt eine Person vor und übergibt unsere Forderungen.

Warum nicht bleiben, bis der Chef/die Vermieterin den Forderungen zustimmt?

Wir wurden schon gefragt, warum wir nicht einfach im Büro bleiben, bis das Problem von ihnen gelöst wurde. Ohne Zweifel würden wir so manchmal genug Angst machen, dass unsere Gegner sofort aufgeben. Aber was ist, wenn sie beschließen stur zu bleiben und sich weigern einzulenken? Als Konter würde es genügen, die Polizei zu rufen und zu warten. Nach einiger Zeit würde die Polizei uns mit Gewalt räumen und mit unserer gegenwärtigen Stärke wären wir nicht in der Lage, lange Widerstand zu leisten. Anschließend müssten wir unsere Zeit mit unserer juristischen Verteidigung verbringen, statt weitere Aktionen gegen die Chefin oder den Vermieter zu planen. Und wir könnten kaum oder gar nicht den Druck erhöhen, wenn wir mit so einer eskalativen Aktion beginnen würden.

Wir behalten die Initiative, wenn wir beschließen zu gehen, sobald unsere Forderungen und die Ankündigung weiterer Aktionen angekommen sind. Statt einen Raum zu verteidigen, den wir eigentlich nicht verteidigen können, bleiben wir in der Offensive. Das macht es für die Chefin oder den Vermieter sehr schwer, uns etwas entgegenzusetzen. Wir konfrontieren sie, bevor sie wissen, was los ist, und sind wieder verschwunden, bevor sie die Polizei rufen können. So hinterlassen wir einen Eindruck von unserer Stärke und sie fragen sich, was wir wohl als Nächstes vorhaben.

Manche Forderungen kann der Chef oder die Vermieterin auch gar nicht sofort

erfüllen. Was ist mit Reparaturen am Haus oder besserer Sicherheitsausrüstung am Arbeitsplatz? An Ort und Stelle könnten wir maximal ein schriftliches Versprechen erhalten, das sie vermutlich brechen, sobald wir aus der Tür sind.

STRATEGIE

In diesem Abschnitt fassen wir die wichtigsten Prinzipien der Strategie zusammen, die wir in Kämpfen mit SeaSol anwenden.

Wenn der Chef oder die Vermieterin nicht einlenkt, bevor unsere Frist abgelaufen ist, beginnt unsere Kampagne Druck aufzubauen. Durch kontinuierliche Aktionen versuchen wir eine zunehmend unangenehme Situation für die Chefin oder den Vermieter zu erzeugen, aus der sie nur entkommen können, indem sie unseren Forderungen nachkommen.

Es macht nur Sinn, einen Forderungskatalog zu übergeben, wenn wir einen Aktionsplan haben, der die Gegnerin zum Aufgeben zwingen kann. Darum finden wir heraus, was die Ansatzpunkte sind, um unsere Gegnerin zu attackieren. Wie viele Leute können wir zu einer Aktion mobilisieren und was sind sie bereit dort zu tun? Um das alles beurteilen zu können, brauchen wir eine sorgfältige Analyse unserer Stärken.

Unsere Kampagnenstrategie beruht auf der Einsicht, dass der Chef oder die Vermieterin nicht wegen dem einknickt, was wir gerade getan haben – sie knicken ein, weil sie Angst vor unseren nächsten Aktionen haben. Deshalb müssen wir in der Lage sein zu **eskalieren**, also den Druck langsam zu erhöhen. Und wir müssen unsere **Kräfte gut einteilen**, damit wir die Auseinandersetzung so lange wie nötig führen können. Während jedes Kampfes sammeln wir mindestens einmal mögliche Aktionsideen und ordnen sie von wenig bis maximal viel Druck erzeugend. Dann legen wir in einem Plan fest, wie oft und in welcher Reihenfolge wir die Aktionen durchführen.

Um das zu veranschaulichen, ist hier eine chronologische Liste der Aktionen, die wir im Kampf gegen den Vermieter Nelson Properties angewendet haben:

1. Wir haben mit vielen Menschen die Forderungen übergeben.
2. Wir begannen "Hier nicht mieten!"-Poster in der Umgebung von Nel-

son-Properties-Häusern aufzuhängen – und machten damit bis zum Ende der Kampagne weiter.

3. Wir klingelten bei den Mieter_innen von Nelson Properties und sprachen mit ihnen über ihre Rechte.

4. Wir veranstalten mehrere kleine Kundgebungen vor dem Büro von Nelson Properties.

5. Wir warfen bei den Nachbar_innen des Eigentümers von Nelson Properties Briefe ein, in denen wir sie über einen namentlich nicht genannten miesen Vermieter informierten, der in ihrer Nachbarschaft wohnt. Wir kündigten an, bald mit vielen Menschen wiederzukommen, um mit allen Nachbar_innen persönlich und ausführlich über den Vermieter zu sprechen. Wir stellten sicher, dass auch der Eigentümer selbst eine Kopie des Briefes bekam.

Und dann gewannen wir.

TAKTIK

In diesem Abschnitt beschreiben wir unsere Kriterien zur Entwicklung von Taktiken und legen dar, wie wir versuchen unsere Taktiken zu klassifizieren.

Zu jeder möglichen Taktik stellen wir uns folgende Fragen:

Fügt sie den Gegner_innen Schaden zu? Also zum Beispiel: Verlieren sie dadurch Geld? Wird ihr Ruf beschädigt? Wird ihre Karriere in Mitleidenschaft gezogen?

Fügt sie uns Schaden zu? Belastet sie unsere eigenen Leute zu sehr? Werden wir verhaftet, strafrechtlich verfolgt oder verklagt?

Können wir mit dieser Taktik Menschen mobilisieren? Werden unsere Leute sie mögen? Werden sie sie verstehen? Können sie sie durchführen? Haben sie Zeit sie durchzuführen?

Alle unsere Aktionen sollen die Erfahrung, das Vertrauen, das Wissen und

die Radikalität der Menschen ausbauen. Wir wollen ermächtigende Aktionen durchführen und die Selbstentmachtung vermeiden, die entsteht, wenn wir auf Bürokrat_innen, Sozialarbeiter_innen, Politiker_innen, Anwält_innen und andere "Expert_innen" angewiesen sind.

Für unterschiedliche Ziele wählen wir unterschiedliche Herangehensweisen. Wir versuchen kreativ und flexibel zu sein. Das gemeinsame Ideensammeln für unsere Taktik ist manchmal extrem lustig. Kundgebungen vor Pita Pit waren super, weil es ein öffentliches Restaurant in einer Gegend mit vielen Fußgänger_innen war. Kundgebungen vor Capitol Apartments waren keine gute Idee, weil kaum vor auszusehen war, wann Mietinteressent_innen zur Besichtigung kommen. Immer wieder "Hier nicht mieten!"-Poster aufzuhängen hat hingegen großartig funktioniert.

Es folgen einige Taktiken, die SeaSol bis jetzt angewendet hat. Jede hat ihre Vorteile, Nachteile und logistische Herausforderungen.

Vor einem Betrieb Flugblätter verteilen

Die Flyer können an die Kundschaft, an Beschäftigte oder an Passant_innen gerichtet sein. Einfach nur Flyer zu verteilen ist etwas weniger offensiv, als eine Kundgebung mit Schildern und Transparenten abzuhalten. Der Inhalt kann entweder rein informativ sein, um Zustimmung zu erhalten und das Thema bekannt zu machen (zumindest vordergründig – in Wirklichkeit geht es immer darum, den Chef_innen Angst einzujagen). Oder das Flugblatt kann mit der Parole "Kauft hier nicht ein!" die Kundschaft offen zum Boykott aufrufen.

Eine Kundgebung vor einem Geschäft/Restaurant/Hotel abhalten

Der Termin der Kundgebung ist wirklich wichtig und meistens macht es Sinn, das Ziel einige Zeit zu beobachten, um den Zeitpunkt mit der größten Wirkung herauszufinden. In unserer Erfahrung erregen schnörkellose Aussagen die größte Aufmerksamkeit: "Hier nicht mieten/einkaufen/essen!" ist eher ein Hingucker als ein nebulöses "Solidarität mit allen Lohnabhängigen!" Wenn wir eine Kundgebung machen, verteilen wir währenddessen in der Regel offensiv formulierte Flugblätter. Wir haben auch schon andere Tricks ausprobiert,

um den Geschäftsbetrieb zu stören. Zum Beispiel haben wir beim Kampf mit Jimmy John's Coupons für Starbucks verteilt; in den Auseinandersetzungen mit Greenlake und Nelson haben wir negative Onlinebewertungen gesammelt und den Kund_innen gezeigt; im Kampf gegen Tuff Shed hatten wir eine Liste vergleichbarer Geschäfte, an die wir die Leute verweisen konnten.

In einigen Fällen können Kundgebungen die Beschäftigten verärgern, besonders in der Gastronomie sind viele auf Trinkgeld angewiesen. Kürzlich diskutierten wir die Idee, in den ersten ein oder zwei Wochen mit weniger aggressiven und eher informativen Aktionen zu beginnen, bevor wir anschließend versuchen den Umsatz zu minimieren. Das würde uns die Möglichkeit eröffnen, mit den Beschäftigten auf positive Art in Kontakt zu treten und ihnen den Konflikt zu erklären. Wir haben auch damit begonnen, bei Kundgebungen vor Restaurants oder Cafés Trinkgeld für die Belegschaft zu sammeln.

Kundgebungen vor einem Büro

Normalerweise verursachen Kundgebungen vor dem Büro einer Firma keinen Umsatzrückgang, sondern einen Imageschaden. Auch hier ist das Timing der Schlüssel zum Erfolg. Wann ist viel los? Manchmal waren wir uns nicht sicher, ob sie uns überhaupt bemerkt haben, also stellten wir uns direkt vor die Tür, bis sie uns wegschicken wollten.

Plakate in der Umgebung eines Geschäfts/Restaurants/Hotels aufhängen

Der Inhalt kann auch hier rein informativ sein oder zum Boykott aufrufen. Poster zielen gewöhnlich auf Fußgänger_innen, also hängen wir sie entsprechend auf (auf Augenhöhe, Richtung Bürgersteig zeigend). Plakate sind meistens schnell wieder verschwunden.

Plakate in der Umgebung leer stehender Wohnungen aufhängen

Auf den Postern steht für gewöhnlich "Mietet nicht im [Name des Gebäudes]" und sie weisen auf Probleme hin, die Mietinteressent_innen abschrecken, wie Ungeziefer, Schimmel, einbehaltene Kautionen etc. Wir betonen, dass sie auch

unter den Machenschaften des Vermieters leiden werden, wenn sie dort mieten. In diesem Fall appellieren wir also an das Eigeninteresse der Mieter_innen, während wir in den "Hier nicht einkaufen"-Flugblättern typischerweise stärker moralisch argumentieren. Um sicherzugehen, dass die Vermieter_innen die Verbindung zwischen den Postern und unserem Konflikt und unseren Forderungen herstellen können, platzieren wir einen kleinen Infokasten auf dem Poster (z. B. "Nelson Properties schikaniert zurzeit seine ehemalige Mieterin Maria. Sie könnten als Nächstes dran sein.")

Nachbar_innen mit Flugblättern besuchen

Vor den Augen der Nachbarschaft die schmutzige Wäsche von Chefs oder Vermieter_innen zu waschen, kann ihnen extrem unangenehm sein. Am effektivsten ist diese Taktik, wenn sie in einer vornehmen Gegend wohnen. Wir sprechen die Nachbar_innen unter dem Vorwand an, dass sie in der Lage seien, den Chef oder Vermieter dazu zu bringen, "das Richtige zu tun". Falls die Nachbarschaft Druck ausübt, hat das natürlich eher etwas damit zu tun, dass sie durch die schmutzigen Geschäfte in Verruf gerät, als mit moralischen Erwägungen.

Die Vermieter_innen an ihrem Arbeitsplatz besuchen (falls vorhanden)

Die Ideen hinter einem Besuch am Arbeitsplatz ähneln denen hinter dem Aufsuchen der Nachbarschaft: Die Vermieter_innen/Chef_innen sollen in eine unangenehme Situation gebracht werden. Am besten taucht man mit einer großen Gruppe auf, um viel Aufmerksamkeit zu erregen, und spricht mit den Vorgesetzten und Kolleg_innen über den Konflikt. So hoffen wir indirekt Druck auf die Vermieter_innen auszuüben, indem deren Vorgesetzte dafür sorgen, dass so was nicht noch einmal passiert.

Aufklärungsschreiben für Nachbar_innen und Kolleg_innen

In der Vergangenheit haben wir die Besuche der Nachbarschaft oder des Arbeitsplatzes als einmalige Aktionen ohne Vorwarnung durchgeführt. Die Chef_innen oder Vermieter_innen haben sich darüber zwar sehr aufgeregt, es

führte aber nicht dazu, dass sie aufgeben. Das Problem war, dass so kein anhaltender Druck aufgebaut wurde. Nach unserer Aktion war der Schaden angeordnet – sie waren gegenüber der Nachbarschaft oder am Arbeitsplatz "geoutet" worden. Vor unserer Aktion wussten sie nicht, dass sie bevorsteht. Deshalb konnte der Druck nicht erhöht werden. Nachdem wir mehrmals vor diesem Problem standen, entschieden wir uns, die Aktion in zwei Teilen durchzuführen. Der zweite Teil ist der Besuch, wie wir ihn oben beschrieben haben. Der erste Teil, der ein bis drei Wochen früher stattfindet, besteht darin, der Nachbarschaft und den Arbeitskolleg_innen Einführungsschreiben zukommen zu lassen. Entweder verschicken wir sie per Post oder hinterlassen sie eigenhändig in Briefkästen und an Windschutzscheiben. Natürlich erhält der Chef oder die Vermieterin auch ein Schreiben.

Hier ist ein Beispiel für eins dieser Schreiben, das wir bei der Auseinandersetzung mit Nelson Properties verwendet haben:

Hallo,

wir schreiben Ihnen als besorgte Nachbarinnen und Nachbarn wegen einer tragischen Situation, die Sie zum Besseren beeinflussen können.

Maria und ihre Familie mussten kürzlich ihre Wohnung verlassen, weil sie durch das Verschulden des Vermieters gesundheitliche Probleme bekommen hatten. Sie werden nun durch das skrupellose Verhalten von Nelson Properties, deren Inhaber in diesem Viertel wohnt, weiter drangsaliert. Nelson Properties hat stets die Miete erhalten, obwohl selbst einfachste Wartungsarbeiten nicht durchgeführt wurden. Jetzt verlangt Nelson Properties von Maria und ihrer Familie noch mehr Geld, das sie der Firma nicht schulden und das sie nicht haben. Darüber hinaus behält Nelson Properties die Wohnungskautions unrechtmäßig ein – ein kleiner Extraprofit für Nelson Properties, aber ein großer Verlust für eine Arbeiterin im Niedriglohnsektor wie Maria.

Einige Aktivist_innen werden bald in der Nachbarschaft sein, um Ihnen weitere Informationen zukommen zu lassen und das Thema in gebotenem Umfang mit jedem Haushalt in der Straße zu diskutieren.

Wir freuen uns darauf, Sie kennenzulernen!

Diese Briefe sind vage und höflich – wir wollen nicht wie Schlägertypen klingen –, aber sie lassen die Vermieter_innen/Chef_innen und deren Nachbar_innen/Kolleg_innen wissen, dass wir bald etwas machen, was ihnen unangenehm ist. Die Schreiben enthalten gerade genug Informationen, damit die Vermieter_innen/Chef_innen wissen, dass es um sie geht, aber für die Nachbar_innen/Mitarbeiter_innen ist nicht unbedingt klar, um wen es geht. Das lässt uns den Raum, konkreter zu werden, wenn wir die Nachbarschaft oder den Arbeitsplatz aufsuchen.

In dem oben genannten Beispiel waren wir seit einem Monat am Kämpfen und zwei Tage nach Übergabe des Briefes knickten sie ein.

Plakate in der Umgebung des Wohnortes der Chefs oder Vermieter aufhängen

Das ist eine gute Möglichkeit, die schmutzige Wäsche des Gegners in aller Öffentlichkeit, vor der ganzen Nachbarschaft und der ganzen Familie zu waschen. Das Ganze ist einem persönlichen Besuch sehr ähnlich, aber einfacher - es braucht weniger Leute und ihr könnt es wieder und wieder machen, wenn die Poster abgerissen werden. Achtet darauf, die genaue Adresse und den Namen des Vermieters/Chefs aufzuführen, und wenn möglich druckt auch ein Foto von ihnen oder ihrem Haus ab.

Auf Stadtverordnetenversammlungen sprechen

Die meisten Stadtratsversammlungen sehen eine öffentliche Kommentarstunde vor, in der jedeR Anliegen vortragen kann. Oft werden sie im Fernsehen übertragen. Im Regelfall sind sie schlecht besucht, daher erregt eine größere Anzahl organisierter Menschen mit einer überzeugenden Botschaft Aufmerksamkeit. Am sinnvollsten sind solche Aktionen, wenn die Chefs oder Vermieter Geschäftsverbindungen mit der Stadt haben oder wenn die Ratsversammlung irgendeine Entscheidung zu fällen hat, die irgendwie ihr Geschäft betreffen. Diese Taktik hat übrigens kaum Auswirkungen, wenn der Gegner nicht außer-

gewöhnlich bekannt und um seinen Ruf besorgt ist.

Bereitet eine kleine Rede vor, damit ihr sie euch nicht währenddessen ausdenken müsst. Eine Kundgebung direkt vor Beginn und am Ort des Treffens verstärkt die Wirkung dieser Taktik. Wir haben herausgefunden, dass es gut ist, wenn alle während der Rede aufstehen und sie danach bejubeln. Dadurch erfährt die Ratsversammlung, dass die Aussagen der Sprechenden von vielen Menschen unterstützt werden.

Veranstaltungen (wie z. B. einen Tag der offenen Tür) stören

Diese Taktik macht am meisten in langwierigen Kämpfen Sinn, in denen ihr jede Möglichkeit nutzen solltet, eurem Gegner Ärger zu machen. Wenn ihr (in der Regel durch Internetrecherche) von einer öffentlichen Veranstaltung erfahrt, die euer Gegner ausrichtet, könnt ihr sie mit einigen Leuten "in Zivil" - also ohne Schilder oder Sprechblasen - besuchen und euch unter die Menge mischen. Nach einem zuvor abgemachten Signal (jemand ruft z. B. "yeehaw!") fangen alle an, Flyer zu verteilen und die Menge über die Schweinereien des Unternehmens zu informieren. Vergesst nicht, ein paar der kostenlosen Snacks für die Genoss_innen draußen mitgehen zu lassen.

Kundgebungen während öffentlicher Versammlungen oder Events

Jede Versammlung, Tagung oder sonstige Veranstaltung, mit der euer Gegner in Verbindung steht, ist eine gute Gelegenheit für eine Kundgebung. Euer Gegner verhandelt vielleicht gerade mit staatlichen Institutionen, wirbt um Sponsoren, ist Mitglied eines Clubs oder Geldgeber einer Wohltätigkeitsorganisation. Die Kundgebungen bieten eine gute Gelegenheit, ihr Ansehen vor den Augen der Menschen, die für sie wichtig sind, in den Schmutz zu ziehen.

Wohnungsbesichtigungen organisieren

Haben Vermieter_innen Leerstände, die vermietet werden sollen, kann man sich mit ihnen anlegen, indem man kollektive Wohnungsbesichtigungen organisiert. Das funktioniert am besten in Verbindung mit Kundgebungen vor

den Büros der Vermieter_innen oder den Wohnungen, die vermietet werden sollen. Die Person, die die Wohnungsbesichtigung arrangiert hat, kann entweder (1) einfach nicht auftauchen und bei einem späteren Anruf behaupten, sie habe es sich anders überlegt, nachdem sie vom Konflikt erfahren hat. Oder (2) wenn sie eine gute Schauspielerin ist, die Wohnungsbesichtigung durchziehen und sich wegen der demonstrierenden Menschen äußerst abgeschreckt zeigen.

Online-Bewertungen

Manche Unternehmen bauen stark auf das Internet, um neue Kund_innen zu gewinnen. Es gibt mehrere beliebte Webseiten, auf denen jedeR Unternehmen bewerten kann. Eine plötzliche Flut negativer Bewertungen kann eine erhebliche Wirkung haben. Außerdem ist es eine spaßige Taktik, bei der viele Menschen mitmachen können, wann und wo sie wollen. Sogar Unterstützer_innen aus anderen Städten können mithelfen. Diese Taktik ist nur dann effektiv, wenn für den Gegner die Verbindung zwischen der Flut an negativen Kommentaren und dem Konflikt erkennbar ist.

Satirische Benefiz-Veranstaltungen

Wenn der/die Gegner_in wohlhabend und anfällig für öffentliche Bloßstellungen ist, kann die Veranstaltung von gut beworbenen "Benefiz"-Veranstaltungen in ihrem Namen ein cleverer Weg sein, sie zu verhöhnen. Für eine möglichst große Reichweite benötigt diese Taktik eine gründliche Vorbereitung und Bewerbung durch Poster und/oder Flyer. Hier ist ein Beispiel:

Die verarmten Vermieter Harpal Supra und Tjinder Singh brauchen Ihre Hilfe!

Monatelang waren sie nicht in Lage, angemessene Gesundheits- und Sicherheitsstandards - wie sauberes Trinkwasser oder Belüftung - im Haus 24260 an der 132ten Straße, Seattle, Kent. zu gewährleisten. Um dagegen zu protestieren, entschloss sich eine dort lebende Familie, die Miete einzubehalten. Die Vermieter_innen sind derart abhängig von diesem Geld, dass sie nun die Familie zwangsräumen lassen müssen! Sie und Ihre Familie sind herzlich zum Benefiz-Kuchenverkauf für Harpal Supra und Tjinder Singh von 15:00

bis 16:00 am Sonntag, den 26. April im Haus 24260 an der 132ten Straße. Seattle, Kent. (direkt neben der Gurudwara 'Sacha Marg' Gebetsstätte) eingeladen.

Kommen sie zum Essen und tragen Sie bei, was Sie können - seien es auch nur ein Dollar oder 50 Cent -, um Harpal Supra und Tjinder Singh zu helfen.

Als wir letztendlich unseren ein Jahr andauernden Kampf gegen die Loring Associates gewonnen haben, war eine ihrer Hauptbedingungen eine formale Zusicherung unsererseits, keine weiteren Charity-Kuchenverkäufe für Bruce Loring zu veranstalten.

Mieter_innenbefragungen

Wenn ihr euch im Kampf mit einem großen Wohnungseigentümer befindet, kann es sich lohnen, von Tür zu Tür zu gehen und die anderen Mieter_innen über ihre Rechte aufzuklären und sie zu ihren Erfahrungen und Missständen zu befragen. Wir nennen das "Mieter_innenbefragung". Normalerweise gehen wir mit einem DIN-A5-Flyer los, der eine Menge der gängigsten Konflikte zwischen Vermieter_innen und Mieter_innen aufführt und die Leute dazu einlädt, uns zu kontaktieren, falls sie mehr Informationen über ihre Rechte haben möchten. Wir haben es uns zur Regel gemacht, einige Flyer im Haus liegen zu lassen, damit die Hausverwaltung mit Sicherheit über unseren Besuch informiert ist. Diese Taktik macht Vermieter_innen ziemlich nervös. Zudem ist sie ein super Weg, um eine gute Beziehung zu den Mieter_innen aufzubauen, die nicht direkt in den Kampf involviert sind.

Abmachung über die bewusste Missachtung von Verträgen

Wir haben einige Kämpfe hinter uns, in denen eine ganze Gruppe Mieter_innen von Zwangsräumung oder hohen Mietsteigerungen bedroht war. In diesen Situationen waren gemeinsame Abmachungen über die bewusste Missachtung der Verträge eine schlagkräftige Taktik. Alle Betroffenen (oder so viele, wie dazu bereit sind), lassen den Vermieter wissen, dass niemand von ihnen nachgeben oder freiwillig das Gebäude verlassen wird, solange ihre Forderungen nicht erfüllt wurden. Das bringt den Vermieter in eine schwierige Positi-

on, da schon die gewaltsame Räumung auch nur eines Mieters/einer Mieterin ein langwieriger und kostspieliger Prozess sein kann. Bei einer ganzen Gruppe Mieter_innen kann das mehr Ärger und Kosten bedeuten, als ihre Forderungen zu akzeptieren. Hier ist ein Beispiel für ein Anschreiben an den Vermieter über eine Abmachung zur bewussten Missachtung der Verträge, unterschrieben von zehn Bewohner_innen eines Wohnhauses:

Wir, die Bewohner_innen der Kasota-Apartments, sind keine Kund_innen von Sound Mental Health und müssen Ihnen hiermit mitteilen, dass wir die ungerechte und brutale Art, mit der Sie uns zwingen, unsere Wohnungen zu verlassen, nicht akzeptieren können. Sie mussten sich im Klaren darüber gewesen sein, dass eine derart extreme Mieterhöhung, wie Sie sie uns vorgelegt haben, von uns nicht bezahlbar ist. Es scheint schlichtweg Ihre Intention zu sein, uns zu verjagen.

Wenn wir schon aus unseren Wohnungen vertrieben werden sollen, dann beharren wir in respektvoller Weise auf Umzugshilfe Ihrerseits, damit wir einen Platz zum Leben finden und uns nicht in den Reihen der Obdachlosen wiederfinden.

Hiermit erklären wir:

Solange nicht alle von uns eine angemessene Umzugshilfe erhalten haben, wird niemand von uns die erhöhte Miete zahlen oder freiwillig das Gebäude verlassen.

TREFFEN

In diesem Abschnitt diskutieren wir, wie wir unsere Treffen inklusiv, demokratisch und effektiv gestalten.

Es mag langweilig sein, ein Kapitel über Treffen zu schreiben oder zu lesen, aber tatsächlich verbringen wir zusammen mehr Zeit auf Treffen als auf Kundgebungen. Treffen sind der Ort, an dem die tatsächliche Planung unserer Kampagnen stattfindet. Treffen sind auch der Ort, an dem wir direkte Demokratie in die Tat umsetzen. In diesem Abschnitt stellen wir einige Schlüsselmethoden dar, die wir in den letzten drei Jahren innerhalb von SeaSol entwickelt haben.

Wir treffen uns jede Woche und wir erledigen tatsächlich Aufgaben während der Treffen

Am Anfang haben wir uns nur zweimal im Monat getroffen. Die langen Abstände zwischen den regulären Treffen bedeuteten, dass der Löwenanteil der Logistik und der Planung in separaten, kleineren Ad-hoc-Planungssessions der aktivsten Organizer stattfand. So war es für neue Leute schwer, sich sinnvoll zu beteiligen. Außerdem war es aufwendig, immer wieder neue Termine auszumachen. Wir sind schließlich zu wöchentlichen Treffen übergegangen, die wir in kleinere „Ausbruch“-Sitzungen (gemeint sind hier wohl Arbeitsgruppen, Anm. d. Ü.) aufteilen, wenn es nötig ist. Das hat unsere Fähigkeit zu wachsen und mehr Kämpfe zu führen enorm verbessert. Inzwischen sind diese Treffen der Ort, an dem wir fast alle Planungen erledigen. Wir benötigen nur selten weitere, separate Planungstreffen. Unsere regulären Treffen stellen einen Raum zur Verfügung, in dem jedes Mitglied von SeaSol an der Seite erfahrener Leute einfach anfangen kann, an der Planung und Durchführung unserer Kampagnen zu partizipieren. Eine solche „Durchlässigkeit“ innerhalb der Gruppe, durch die neue Leute einfach Aufgaben übernehmen können und schnell in praktisches Organisieren involviert werden, verstärkt die Fähigkeit, neue Organizer zu entwickeln und anzuziehen. Gleichzeitig sind unsere Treffen viel besser besucht, seitdem es dadurch auch lohnenswerter ist, sie zu besuchen.

Wir bestimmen klare Verantwortlichkeiten für bestimmte Aufgaben

In einer repräsentativen Demokratie oder in Mitarbeiterorganisationen mit einem Vorstand gibt es in der Regel eine festgelegte Aufgabenverteilung zwischen "legislativen" und "exekutiven" Verantwortlichen. In anderen Worten: eine Aufteilung zwischen denen, die entscheiden, und jenen, die das Entschiedene ausführen. In einer direkten, partizipativen Demokratie wie SeaSol ist das nicht der Fall. Weil wir keine festgelegten "Ausführenden" haben, von denen wir erwarten können, die Entscheidungen der Gruppe umzusetzen, müssen wir uns jedes Mal, wenn wir uns dazu entschieden haben, etwas zu tun, die Frage stellen: "Wer von uns wird die Verantwortung für diese Aufgabe übernehmen?" Andernfalls würde in den meisten Fällen gar nichts erledigt werden und unsere demokratische Entscheidung wäre bedeutungslos. Wenn wir jemandem die Verantwortung für eine Aufgabe übertragen, heißt das nicht, dass wir damit die "Autorität" verleihen, Leute herumzukommandieren. JedeR

muss freundlich um Hilfe fragen und hoffen, dass andere willens sind mitzuarbeiten. Wenn alle Stricke reißen, müssen sie es eben selbst tun.

Wir erstellen eine Tagesordnung am Anfang jedes Treffens

Wer auch immer zu Beginn des Treffens anwesend ist, hat die Möglichkeit, Themen auf die Tagesordnung zu setzen. Das dauert nicht lange, da in der Regel die wichtigsten Punkte jede Woche dieselben sind: hereingekommene Anrufe, Arbeitsgruppen, um aktuelle Kämpfe zu planen, Kontaktaufnahmen, um neue Mitglieder zu gewinnen, usw.

Zeit ist wesentlich

Manche Leute nutzen Gruppentreffen gerne als Möglichkeit, um ausufernd über die unterschiedlichsten Themen zu schwätzen. Würden wir das zulassen, unsere Treffen gingen endlos weiter, ohne dass wir viel zustande kriegen würden. Um dem vorzubeugen, setzen wir uns für jeden Tagesordnungspunkt ein Zeitlimit und bestimmen jemanden, um die Zeit zu kontrollieren. Das ermöglicht es uns mit der Gesamtzeit des Treffens zu haushalten und sicherzustellen, dass alles Essenzielle erledigt wird.

Wir haben eine strenge Moderation

Unserer Erfahrung nach ist einer der entscheidendsten Faktoren für ein gelungenes SeaSol-Treffen eine strenge und kompetente Moderation. Es ist die Aufgabe der Moderation, durch die Tagesordnung zu führen und sicherzustellen, dass dabei Entscheidungen demokratisch gefällt werden und dass alle, die partizipieren wollen, auch die Möglichkeit dazu erhalten. Eine knifflige Fähigkeit, die Zeit, Anstrengung und Übung zu ihrer Entwicklung braucht. Wir versuchen uns gegenseitig dabei zu helfen, immer besser darin zu werden.

Hier sind ein paar Tipps, die wir gesammelt haben, um sie neuen Leuten bei SeaSol an die Hand zu geben, die selbst versuchen möchten, ein Treffen zu moderieren:

Tipps und Tricks zur Moderation eines SeaSol-Treffens

- Versuche Vorschläge aus dem zu entwickeln, was Leute während des Treffens sagen. Versuche die Gruppe in die Richtung einer Entscheidung und ihrer Umsetzung zu lenken, anstatt alles endlos breitzuwälzen.
- Formuliere die Vorschläge immer wieder neu, um sicherzustellen, dass alle verstehen, was zurzeit entschieden wird. Du kannst Redewendungen nutzen wie: "Was ich höre, ist [...]" oder "Wir diskutieren den Vorschlag, dass [...]"
- Im Zweifelsfall, lass abstimmen.
- Führe eine Redeliste, das heißt eine Liste der Leute, die sich zu dem Thema äußern möchten. Rufe die Leute der Reihe nach auf. Sollte es zu schwierig werden, die Übersicht zu behalten, übergib diese Aufgabe einer anderen Person.
- Hab keine Angst davor Leute zu unterbrechen, die reden, ohne an der Reihe zu sein, zu lange sprechen oder andere unterbrechen.
- Missbrauche nicht deine Stellung als Moderation, um deiner Meinung mehr Gewicht/Zeit/Autorität zu verschaffen.
- Bleibe neutral, wenn du eine Abstimmung einleitest, und benutze denselben Tonfall, wenn du zur Abstimmung aufrufst. So wie: "Fürstimmen?"/"Gegenstimmen?" Und nicht: "Möchte irgendjemand dagegen stimmen?"
- Habe immer jemanden an deiner Seite, der/die die Zeit im Auge behält, und jemanden zur Hand, der/die Notizen macht.
- Zähle alle Punkte der Tagesordnung zu Beginn des Treffens auf, so wissen alle, was auf sie zukommt. Das kann dazu führen, dass Leute sich entscheiden, weniger Zeit auf bestimmte Punkte zu verwenden.
- Du kannst die Person, die den Überblick über die Zeit behält, bitten, dich in Abständen an die verbleibende Zeit zu erinnern (noch 5 Minuten, 3 Minuten, 1 Minute)
- Frage um Erlaubnis, wenn du die Zeit für einen Tagesordnungspunkt verlän-

gerst (gegebenenfalls durch eine kurze Abstimmung).

- Vergewissere dich in Abständen, wie viel Zeit für das gesamte Treffen noch verbleibt.
- Brauchst du eine Pause? Frage jemanden, ob er für dich übernehmen kann.
- Wenn dein Mund trocken wird, ist das ein Zeichen dafür, dass du zu viel redest.

MOBILISIERUNG

In diesem Abschnitt beschreiben wir, wie wir konstant genug Menschen zu unseren Aktionen vor die Tür bekommen.

Mobilisierung ist eine der wichtigsten Sachen, die wir als Gruppe machen, da es bei einem Solidaritätsnetzwerk darum geht, sich an direkten Aktionen zu beteiligen. Wir nehmen unsere Fähigkeit zu mobilisieren sehr ernst. Wir versuchen nicht die Zeit der Leute zu verschwenden oder sie durcheinanderzubringen, indem wir häufig Aktionen absagen oder verschieben. Außerdem versuchen wir sicherzustellen, dass es sich lohnt, zu unseren Aktionen zu erscheinen.

SeaSols wichtigstes Mobilisierungswerkzeug ist der „Telefonbaum“ mit momentan rund 170 Personen. Jedes Mitglied des Organisationsteams (Was das ist? Siehe Kapitel „Struktur und Organisationsfähigkeit“) ist ein „Ast“ des Baumes und muss rund zehn Leute zu größeren Aktionen mobilisieren. Wann immer es möglich ist, versuchen wir die Stärke bereits bestehender sozialer Netzwerke zu nutzen. Wenn zum Beispiel jemand im Telefonbaum enger Freund eines Organizers ist, dann sollte er auf dessen Telefonliste stehen. Daneben haben wir auch einen E-Mail-Verteiler zur Ankündigung von Aktionen. Mobilisierungsmails veranlassen kaum jemanden, zu einer Aktion zu erscheinen, sind aber eine nützliche Erinnerung oder nützlich zur Weiterleitung. Eine persönliche Einladung an eine Person, die häufig Mails checkt („Hey Kate, kannst du hierzu mitkommen?“), ist eine andere Geschichte - je nach Gewohnheiten und Vorlieben des Adressaten können persönliche Einladungen in jedem Medium funktionieren.

Unabhängig davon, wie wir jemanden kontaktieren, ist es unser Ziel, ein Ja, Nein oder Vielleicht als Antwort auf die Frage zu erhalten, ob die Person kommt oder nicht. Jemand, der zu einem anderen Menschen „ja, ich werde da sein“ sagt, kommt mit einer viel höheren Wahrscheinlichkeit als jemand, der nur eine Nachricht erhalten hat. Deshalb konzentrieren wir uns beim Telefonieren auch darauf, direkt mit der Person zu sprechen, statt einfach eine Nachricht auf dem Anrufbeantworter zu hinterlassen. Bevor wir eine Nachricht hinterlassen, versuchen wir die Person an unterschiedlichen Tagen und zu unterschiedlichen Uhrzeiten zu erreichen.

Es ist wichtig eine realistische Einschätzung über die Beteiligung zu gewinnen. Wenn du viele Leute zu einer Aktion mobilisieren möchtest, braucht das in der Regel eine Menge Arbeit und Organisation. Von 30 Leuten, die sagen „ja, ich komme“, werden unseren Erfahrungen nach etwa 15 bis 20 Leute wirklich erscheinen. Von zehn Leuten, die „vielleicht“ antworten, erwarten wir zwischen zwei und null Personen ("vielleicht" heißt Nein!).

Konstant einen guten Job beim Mobilisieren zu machen benötigt einiges an Struktur und kollektiver Verantwortung. Unser Organisationsteam verabredet immer einen Stichtag, zu dem alle Anrufe erledigt sein sollen. Wir berichten uns dann per Mail von unseren Ergebnissen. Die Person, die „hauptsächlich verantwortlich“ für die Aktion ist, hakt dann bei allen nach, die sich noch nicht zurückgemeldet haben, um sicherzustellen, dass die Anrufe erledigt werden.

STRUKTUR UND ORGANISATIONSFÄHIGKEIT

In diesem Abschnitt diskutieren wir die Herausforderungen beim Aufbau der Organisationsstruktur und zuverlässiger Organizer.

Am Anfang hatte SeaSol fast keine formale Struktur. Als kleine Gruppe mit einem geringen Maß an Aktivität gab es dafür auch keine große Notwendigkeit. Uns war klar, dass wenn die Gruppe wächst und sobald mehr Aktionen stattfinden, wir auch formale Strukturen brauchen würden. Wir haben aber nicht versucht sie schon im Vorfeld einzurichten. Rückblickend scheint das eine weise Entscheidung gewesen zu sein. Langwierige Diskussionen über Planung und Aufrechterhaltung von Strukturen, die wir rein hypothetisch irgendwann

einmal brauchen könnten, hätten unsere Fähigkeit, ins Handeln zu kommen und reale Stärke aufzubauen, ernsthaft ausgebremst. Stattdessen entwickelten wir Teile der Strukturen (wie z. B. Organizing-Teams, Sekretär_innendienst oder die Definition von Mitgliedschaft), wenn der Bedarf dazu bestand. Wir richteten Strukturen dann ein, wenn wachsende Größe und Komplexität der Gruppe sie notwendig machten und die Gruppe gleichzeitig in der Lage war sie auch aufrechtzuerhalten.

Im ganzen ersten Jahr delegierten wir beispielsweise informell alle administrativen Aufgaben an eine engagierte und zuverlässige Person mit einer Menge Freizeit. Sie beantwortete Anrufe, E-Mails und plante die Ersttreffen für anstehende Kämpfe. Diese Position wurde weder gewählt noch auch nur formal definiert. Die Aufgaben mussten erledigt werden. Und falls nur eine Person von uns in der Lage und bereit dazu war, sie dauerhaft zu übernehmen, dann lag die Verantwortlichkeit eben bei dieser Person. Erst als mehrere verlässliche und verbindliche Leute in der Lage waren, diese Aufgaben zu schultern, definierten wir den meist wöchentlich rotierenden "Sekretär_innendienst".

Während der Entwicklung von SeaSol haben wir immer mit den dramatisch ungleichen Beteiligungsgraden verschiedener Menschen in der Gruppe gerungen. Vom Prinzip her wäre es uns lieber, wenn alle sich im gleichen Maß beteiligen würden. Allerdings scheint das in einer Freiwilligenorganisation nicht möglich zu sein. Wir werden (wenn wir Glück haben) immer ein paar Leute am Start haben, die dazu bereit sind, die Hälfte ihres Tages mit dem Organisationsaufbau zu verbringen, während andere nur hin und wieder eine Mail erhalten wollen. Der Rest liegt irgendwo dazwischen. SeaSol hat sich dazu entschieden, diese Unterschiede als eine Tatsache des Lebens zu akzeptieren und Strukturen zu entwickeln, in denen Raum für unterschiedliche Beteiligungsgrade ist. Den Wechsel von einem zum nächsten Level versuchen wir den Leuten so einfach wie möglich zu machen.

Als „Unterstützer_in“ begreifen wir alle Leute, die sich online in unsere für die Mobilisierung vorgesehenen E-Mail- oder Telefonlisten eintragen und bisher nicht an einer unserer Aktionen oder einem Treffen teilgenommen haben. Auf dieser Ebene bekommen die Leute höchstens einmal im Monat einen Telefonanruf, um sie zu einer unserer Aktionen einzuladen. Sobald jemand zu einer Aktion kommt, wird er eingeladen, „Mitglied“ zu werden. Mitglieder sind nicht dazu verpflichtet Beiträge zu zahlen. Es bedeutet, sich als Teil von SeaSol

zu begreifen, sich zur Teilnahme an Aktionen zu verpflichten, wenn man die Möglichkeit dazu hat, und öfter und regelmäßiger E-Mails und Telefonanrufe zu erhalten. Alle, die sich aufgrund ihrer eigenen Job- oder Wohnraumkonflikte an SeaSol beteiligen, sind dazu verpflichtet Mitglied zu werden, wenn sie es nicht schon waren.

Der höchste Beteiligungsgrad ist der des „Organizers“, z. B. als ein Mitglied im Organisationskomitee (oder auch „-team“). Obwohl es eigentlich formal gewählt wird, ermutigen wir alle Leute, die dazu bereit sind, ihm beizutreten. Organizer verpflichten sich dazu, an den wöchentlichen Treffen teilzunehmen und „Äste“ des Telefonbaums zu übernehmen. Mitglieder des Organisationskomitees beantworten auch die Telefonanrufe und übernehmen die Führung bei den Erstgesprächen über potenzielle neue Kämpfe. Das Organisationskomitee hat weder spezielle Befugnisse, noch trifft es sich separat. Es ist eine Position von Verantwortung, nicht von Autorität.

Diese engagierte Kerngruppe ist absolut essenziell für SeaSols Fähigkeit, Dinge dauerhaft am Laufen zu halten. Ohne eine Gruppe von Leuten, die sich dazu bereit erklärt haben, einen bestimmten Arbeitsaufwand zu leisten, tendieren Projekte dazu, von ein oder zwei armen, total überarbeiteten Seelen getragen zu werden. Während sie alle Aufgaben übernehmen und den Laden zusammenhalten, sagen die anderen: „Wow, es funktioniert! Und es ist so einfach und organisch!“

Alle Energie, die uns neben dem grundlegenden Organizing zur Verfügung steht, stecken wir in die Entwicklung der Fähigkeiten neuer Leute. Wir veranstalten in halbwegs regelmäßigen Abständen Trainings, in denen wir die Basisfähigkeiten zur Durchführung einer Kampagne der direkten Aktion vermitteln. In den häufig darauf folgenden Einzelgesprächen teilen wir unsere Stärken, Herausforderungen und Ziele als Organizer mit.

Häufig ist es schwierig, die Balance zu halten zwischen dem Aufbau neuer Leute und dem Sicherstellen, dass Dinge laufen. Auf der einen Seite schätzen Leute es, nicht zu sehr angeleitet zu werden, andererseits kann es noch demoralisierender und entmächtigender sein, Mist zu bauen und zu scheitern. Wir haben einige neue Strategien entwickelt, um uns auf diesem schmalen Grad zu bewegen. Erstens versuchen wir eine Gruppenkultur zu etablieren, die Unzuverlässigkeit missbilligt und Zuverlässigkeit schätzt. Wenn du eine

Aufgabe übernommen hast, dann erwarten alle, dass du sie auch tatsächlich erledigst und zwar in dem Zeitraum, den du zugesagt hast. Danach berichtest du von deinem Vorankommen. Wenn du das tust, hast du dir ein wenig Respekt innerhalb der Gruppe erarbeitet. Tust du es nicht, hast du ein wenig Respekt verloren. So entsteht ein greifbarer sozialer Druck, der dich dazu bringt, Sachen, die du zugesagt hast, wirklich durchzuziehen. Zweitens versuchen wir Leute dazu zu bringen, ihre Ängste zu überwinden und neue Aufgaben zu übernehmen. Das kann so etwas Einfaches sein wie zusammen Aufgaben übernehmen, die für eine Person neu sind. Beim nächsten Mal fragt man dann: „Warum übernimmst du nicht diesmal die Führung?“ Die Maxime lautet „Beobachte jemanden, mach es selbst, bring es jemandem bei“, auch wenn es wohl besser „Beobachte viele, mach vieles, bring es jemandem bei“ heißen sollte. Drittens evaluieren wir gemeinsam, um uns gegenseitig zu unterstützen und die Hürden zu überwinden, die Leute davon abhalten, Sachen erledigt zu bekommen. Wenn jemand sich zum ersten Mal bereit erklärt, einen Fall im Plenum vorzustellen, steht oft eine erfahrene Person als Back-up zur Seite, um mit Problemen zu helfen und im Zweifelsfall zu übernehmen, wenn der Faden verloren wurde.

Abschließend sei bemerkt, dass für die meisten Menschen das größte Hindernis bei der Entwicklung ihrer Organisationsfähigkeiten ihre eigene Desorganisiertheit ist, z. B. keinen Kalender zu führen. Allein durch das Führen eines Kalenders konnten wir beobachten, wie aus hoffnungslos unzuverlässigen Menschen super Organizer wurden.

ORGANISIERUNG VON INNEN

In diesem Abschnitt beschreiben wir unsere aktuellen Bestrebungen, SeaSols Betätigungsfeld um den Aufbau von Arbeiter_innen- und Mieter_innenräten zu erweitern.

Bei arbeitsplatzbezogenen Kämpfen unterstützte SeaSol bisher Leute, die entweder bereits gekündigt hatten oder gefeuert worden waren. In allen Fällen wurden sie entweder um den Lohn geprellt, ungerechtfertigt gefeuert oder der Arbeitgeber rächte sich immer noch irgendwie an ihnen (es wird mit Klagen gedroht, Leute werden davon abgehalten Arbeitslosengeld oder Leistungen bei Arbeitsunfällen zu beantragen usw.). Ähnlich war es bei den Kämpfen gegen

Vermieter_innen. Wir unterstützten Menschen, die bereits ausgezogen waren und denen entweder ihre Kautions gestohlen oder unangemessene Kosten in Rechnung gestellt wurden. In solchen Situationen hatten die Ex-Arbeiter_innen und Ex-Mieter_innen im Kampf nicht mehr viel zu verlieren, schließlich war der anvisierte Gegner nicht mehr in der Lage, jemanden zu feuern oder zwangsräumen. Das macht es möglich, fast sofort in die Öffentlichkeit zu gehen, um der individuellen Ungerechtigkeit zu begegnen.

Unsere Strategie muss allerdings eine andere sein, wenn wir jemanden bei einem Kampf gegen den aktuellen Chef oder Vermieter unterstützen. Wenn eine einzelne Person einen Kampf mit SeaSol führen möchte, am Arbeitsplatz oder im Wohnhaus jedoch isoliert ist, können wir mit ziemlicher Sicherheit mit extremen Vergeltungsmaßnahmen rechnen, wenn nicht gar mit der sofortigen Kündigung. In dieser Situation muss deswegen zunächst ein starkes Bündnis am Arbeitsplatz oder im Wohnhaus aufgebaut werden, statt sofort mit einer Öffentlichkeitskampagne zu starten. Das Ganze sollte möglichst „unter dem Radar“ und durch Vieraugengespräche organisiert werden. Nur mit einer vereinten Gruppe am Arbeitsplatz oder im Haus macht es für sie (oder für SeaSol) Sinn, den Konflikt mit Chef oder Vermieter_in öffentlich auszufechten.

SeaSol fängt erst jetzt ernsthaft mit der Arbeit am Aufbau von Kapazitäten an, die für solche Formen von "Organisierung von innen" nötig sind, während wir weiter die beschriebenen Kämpfe außerhalb der Arbeitsplätze und Wohnhäuser führen. Wir unternehmen diesen Versuch gemeinsam mit dem IWW und machen dabei sehr viel Gebrauch von ihrem Leitfaden zur Organisation am Arbeitsplatz. Das sind die nächsten Herausforderungen.

ÜBER ZWEITER MAI

Zweiter Mai ist ein Ort zur Reflexion über soziale Kämpfe.

Wir schreiben eigene Artikel, veröffentlichen Übersetzungen aus dem Englischen sowie ältere deutschsprachige Texte. Alle Beiträge widmen sich in der einen oder anderen Form unseren zentralen Interessen: dem Aufbau lokaler Gegenmacht, der Transformation des Alltags und der Befreiung von der Arbeit.



Zweiter Mai

zweiter-mai.org

facebook.com/ZweiterMaiHH

zweiter-mai@riseup.net

ÜBER DIE IWW

Die IWW (orig.: „IndustriearbeiterInnen der Welt“) sind eine ursprünglich aus den USA stammende Basisgewerkschaft. Basisgewerkschaft meint, dass die Mitglieder „an der Basis“ selbst entscheiden, nicht bezahlte hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre und -funktionärinnen. Es gibt zur Zeit in vielen Ländern Gruppen der IWW, die dabei sind, ein weltweites Netz solidarischer Verbindungen aufzubauen. Das sehen wir als notwendige Antwort auf die sogenannte Globalisierung, in der sich das Kapital weltweit organisiert, die ArbeiterInnen bislang aber noch nicht. Ein wichtiger Grundsatz lautet immer noch: „Ein Angriff auf Eine(n), ist ein Angriff auf Alle“. Wir wollen die Abschaffung des Lohnsystems. Das bedeutet: Wir wollen die Produktionsmittel in die Hände von ArbeiterInnen überführen und ein gutes Leben für alle. Wir sind links, gehören aber zu keiner politischen Partei. Nicht nationalistisch, sondern antinational, gegen Sexismus, und für eine radikale Veränderung hin zur ökologischen Wirtschaftsweise.

Unser Ziel ist es zunächst, zusammen mit anderen Bewegungen überall auf der Welt bessere Arbeitsbedingungen und Löhne zu erkämpfen, von denen die Menschen in Würde und ohne sich totzumachen leben können. Nicht nur in Deutschland, nicht nur in Europa, sondern überall. Der technische Wandel soll nicht für zusätzliche Hetze, sondern für mehr wirkliche Freizeit ohne Stress eingesetzt werden. Auch in China und anderen sog. Billiglohnländern. Wir wollen nicht, dass mit unterschiedlichen Lohnhöhen die ArbeiterInnen gegeneinander ausgespielt werden. Weil die Löhne in China niedriger sind, als hier, wollen wir nicht auf solche Bedingungen runtergedrückt werden. Sondern umgekehrt. Auch in Asien sollen die Menschen vernünftig leben und arbeiten können.

Die sog. Sozialpartnerschaft als Prinzip lehnen wir ab. Wir wissen, dass die meisten bestehenden Gewerkschaften eng mit dem Regierungshandeln verbunden sind und in den vergangenen 20 Jahren einer Lohnsenkung nach der anderen, einer Arbeitsmarktreform nach der anderen scheinbar ratlos zugehört haben. Warum wurde kein Widerstand organisiert? Warum wurden in einem der reichsten Länder der Welt nicht die Arbeitszeiten gesenkt und die Löhne erhöht, wo doch Computertechnologien einen Großteil der Arbeit übernehmen können? Die Gewerkschaften sind nicht dazu da, sich über das

Wohl von Großkonzernen und dem „Standort“ Sorgen zu machen.

Die IWW strebte 1905 bereits an, eine „One Big Union“ (Eine große Gewerkschaft für alle in der Welt) zu werden. Die jeweiligen Schritte, die nötig sind, um unsere Lage zu verbessern, werden nach den gleichen solidarischen Gedanken, aber dennoch von den ArbeiterInnen je nach Lage vor Ort entschieden. Unsere Mitgliedsbeiträge sind niedrig. Wie diese Beiträge ausgegeben werden, wird von den Mitgliedern selbst entschieden. Basisdemokratisch heißt selbst-organisiert.

Unsere Gewerkschaft organisiert sich global, weil wirklich tiefgreifende Veränderungen nur weltweit erkämpft werden können. Wir werden in Zukunft noch viel voneinander erfahren und lernen und das wird uns weiter bringen. Wir freuen uns, wenn ArbeiterInnen all ihre Fähigkeiten, Sprachkenntnisse und Erfahrungen aus Kämpfen einbringen.

Wenn du daran interessiert bist, mehr über die IWW heraus zu finden oder Mitglied zu werden, komm gerne auf uns zu!



IWW Frankfurt am Main

frankfurt@wobblies.org

frankfurt.wobblies.org

facebook.com/iwwfrankfurt

twitter.com/iwwffm

IWW im deutschsprachigen Raum

www.wobblies.org

Das **Seattle Solidarity Network** (kurz **SeaSol**) ist eine kleine, aber wachsende Arbeiter_innen- und Mieter_innenorganisation.

Sie nutzt gegenseitige Hilfe und kollektive direkte Aktionen, um konkrete Forderungen durchzusetzen. SeaSol wurde Ende 2007 von Mitgliedern der Basisgewerkschaft **Industrial Workers of the World (IWW)** gegründet, ist basisdemokratisch, besteht ausschließlich aus Freiwilligen, hat keine Anführer_innen und keine regelmäßigen Einkünfte außer kleinen Spenden von Privatpersonen. Wir haben erfolgreiche Kämpfe gegen Chef_innen und Vermieter_innen geführt. Dabei ging es unter anderem um Lohnklau, verweigerte Reparaturen, einbehaltene Mietkautionen, unverschämte Gebühren und dreiste Anzeigen.

Wir haben in den vergangenen Monaten viele Anfragen von Menschen aus anderen Städten erhalten, die an ihrem Wohnort etwas Ähnliches wie SeaSol gründen wollen. Für sie beschreiben wir in diesem Leitfaden, wie wir SeaSol aufgebaut haben und weshalb es weiterwächst.

